

## キャリアアドバイザーの成長実感を考える

キャリア・リソース・ラボ代表 花田光世

今回の大震災で被災にあわれた皆さまにお見舞い申し上げます。筆舌しがたい、つらい体験をされた方々に、どのような言葉でお見舞いを申し上げても、十分ではないのですが、私でできることを行動に移していく所存です。震災では多くの学校で卒業式や入学式が中止になりました。卒業式や入学式を楽しみにしていた学生さんや保護者の方々には、本当に残念な中止であったと思います。私ども慶應義塾大学も卒業式は中止となり、ネットでの卒業生へのお祝いのメッセージを送る式となりました。私は、たまたまそのメッセージの配信撮影の場に居合わせ、舞台裏から見ていたのですが、突然学部長から「花田さんからも何か卒業生へメッセージを」と命じられ、何の準備もないまま、卒業生へメッセージを送る破目になりました。その時私が送ったメッセージから、今回のエッセーを始めようと思います。

私どもSFCでは、キャンパスの教育方針として問題発見と問題解決を挙げています。私はこの問題発見と問題解決には二段階があると考えています。第一段階はハードな問題発見と問題解決です。問題を分析したり、解決する手法を学び、ロジカルな論理展開を学び、しっかりしたアルゴリズムをマスターして複雑な計算で問題を解決する。これは知識を獲得し、活用することができれば対応することが可能であり、大学の授業ではこのハードな問題解決の手法を教育しています。しかし、これは第一段階。第二段階はソフトあるいはウェットな問題発見と問題解決です。それは問題そのものが、一人ひとりの個人や、集団や社会にどのような影響を与えるかをしっかりと理解し、その解決を図ることになります。

この第二段階の問題発見と解決では、知識の獲得に加えて、経験智の獲得が重要となります。修羅場や、困難な状況を問題解決者が体験し、問題を適用する対象者に寄り添い、その人たちの感情や悩みを理解し、生き方に学ぶことから、個々人にとっての問題発見と問題解決が深まっていくと考えています。この経験智、修羅場の経験、痛みの共有をむしろ大学を卒業し、実社会に出て、毎日毎日を懸命に生きることが出発点となります。卒業は、新たな始まりとよく語られますが、その始まりとはまさに、この第二段階の問題発見と解決へのチャレンジの場の始まりと、メッセージとして申し上げました。

翻って、研究論文を書く時私たちは作法として、結果の分析、考察、そして結論をまと

めます。結果の分析は統計的な手法、観察のまとめ、ロジカルな計算で対応できます。いわばハードな問題発見であり、それを色々な工夫を加えてまとめることでハードな問題解決になります。ところが「考察」は、むしろ違う次元の作業です。「考察」には個人の経験、智恵、心の中で組み立てている自分自身の対象への関わり合い方などがあって、初めて個人のユニークな視点をベースとした「考察」が可能となると考えます。そこから研究者としての新たな視点での結論が導き出されます。それが研究者としてのセンスの磨き方であり、自律した研究者としての問題発見と解決につながります。

私はキャリアアドバイザーもこの流れを理解しておくことが重要であると考えます。面談やデータの分析は手法をマスターすることによって、分析は可能ですし、そこから単なる分析のまとめを引き出すことも可能かと思えます。でもそれはアドバイザーとしては出発点に立った作業であり、ベースをやっとおさえているだけ。むしろ、一人ひとりの心の動きや、悩み、そして生き方を理解するには、多くのウェットな体験を通じて「考察」を行えることが重要となります。私たち自身が、多くの方々と真剣に向き合い、色々な経験を積み、成長していくことが第二段階の問題発見と解決には何より必要となります。

この第二段階の問題発見と解決に私はこだわりたいのです。それは、人事のアプローチとキャリアアドバイザーのアプローチの違いにもつながってきます。ここで、このアプローチの違いを私の若い時の経験、経験というよりもインプリンティングに近いような体験で、お話ししたいと思います。私は心理学・社会心理学を学び、制度や仕組み、個人をとりまく環境が、個々人の意識や感情、行動に与える影響を見てきました。心理学も社会心理学もこの研究フレームはわかりません。しかし、その問題発見・解決の方向が異なります。

マクロなアプローチはその研究フレームを通して、落とし所として、制度や仕組みの構築を重視しますし、環境をどのようにコントロールするかが中心テーマとなります。それに対して、心理学は個々人のこころの動きや生き方をどのように理解するかが落とし所となってきます。私が若いころ知識として学んだのは、制度や仕組みの視点でした。ところが制度がどのような影響を与えるかという制度を研究していた私が放り込まれた現場で、私は、むしろこころや行動に対する支援の重要性を痛いほど再認識させられました。

私が直面した問題は、非常に特殊な状況下におかれた一人ひとりの心の痛みや、不安、悩みでした。今回のエッセーではこの特殊な状況下の説明はふれませんが、重度の障害を持たれた方の社会参加支援、日本やメキシコといった文化で育てられた児童の米国の教育システムへの不適應の解消支援を行いながら、一人ひとりのユニークな悩みや不安に

よりそい、悩みを理解することが制度・仕組みの構築の大前提にあるという基本をインプリングされたのだと思います。組織の視点に立った、制度・仕組みの維持ではない、個人の視点に立った制度・仕組みの運用の重視の原点がこの体験にありました。そして実は、このロジックが人事とキャリアアドバイザーの役割分担のベースにも存在しているのです。

このユニークな個人の理解に関して、筆を進めたいと思います。キャリアアドバイザーとして多くの経験を積んでくると、どうしても私たちは、私たちの経験体系から面談をすすめ状況理解を行っていくようになると思います。でも私たちがアドバイザーとして成長し、学ぶというのは、このような固定的な、ある方向に収れんする一定の傾向や最頻値のパターンの把握ではないと思っています。むしろ私たちが学び、成長するのは、個々人にとってのユニークなケース、生き方があるという認知の蓄積ではないでしょうか。私たちの頭を一定のパターンで固定化するのではなく、ユニークなケースを通じて、いろいろな経験智を積むことにより、キャリアアドバイザーとしての新たな学びを獲得していくということであると思います。

でも現実には、ある特定のこころの動きや行動パターンが一般的に表れるのかもしれませんが。例えば、現実には8割の心の動きが体系化されたものから分析できるかもしれませんが。でもその場合、残りの2割はユニークなこころの動きであり、それが個々人のユニークさの行動の原点になります。もし、私たちキャリアアドバイザーがこの8割に視点を落として、これをベースに行動を理解すると、それは人事のアプローチと変わらなくなってくる可能性があります。もちろん、人事制度の企画は、この8割をベースとして制度・仕組みを構築することにより、制度の妥当性、適切性が担保されるのだと思います。それは人事の立場としては当然です。しかし、私たちキャリアアドバイザーはこの2割を見て、個々人のユニークな心の動きや行動を理解することが重要となります。

私たちキャリアアドバイザーが面談を通して、8割をベースとした分析レベルで、対応策を検討するのではなく、「考察」レベルで考え、クライアントと共に学び、相互に啓発し、そして成長していく、それが実現した時、我々の自律的な成長が動き始めるようになると思います。私たちの成長実感は、分析レベルの手法をマスターしたことにより得られるという第一段階の問題発見と解決にあるのではなく、一人ひとりのクライアントに向き合い、その個人に特有なこころの動きを理解し、そこから始まる第二段階の問題発見と解決に向き合うことから得られるものと考えます。キャリアアドバイザーとしての活動が、第一段階の問題発見と解決から、第二段階のそれへと進展する卒業式を終えた方々はどれくらいおられるでしょうか。我々の卒業式は用意された儀式ではなく、私たち自身でこころの中の切り替えスイッチをオンにするという能動的な行為だと思います。