

第2章 グループ職業ガイダンスの考え方

2-1 職業ガイダンスにおける個別アプローチとグループアプローチ

職業ガイダンスの目的は、端的に言えば個人の職業的な選択と適応を援助・促進することにある。典型的な職業選択というと、学校から仕事の世界へ移る瞬間における意志決定がイメージされる。しかし、これを詳細に観察してみるならば、卒業直前に突然決断されるものではない。卒業にあたって最終的に一つの会社、一つの職種が選ばれるためには、職業への希望が形成されている必要があるし、なによりも就職や選択への自覚が前提になっている。つまり、職業選択を問題とするためには、それを短い時点というのではなく、一つの条件が満たされればまた次に違う状況と選択条件が生じてくるというような、相互に関連し合う小さな選択の連続過程として捉える必要がある。さらに、長い職業人生を考えると普通の人でも何回かの大きな職業的あるいはキャリア的な意志決定、職業選択が求められているのが現状である。そこで職業ガイダンスの目指すところを別な言葉で言い替えるならば、個人が個々の年齢段階において、キャリア形成上で社会的、個人的に解決することを期待されている職業的な課題に取り組むことを援助・促進するということになる。ところで、この発達課題を乗り越えていく過程を個人の内面からみると、多かれ少なかれ、新たな情報の学習と個人が新しい職業的な情報を学習することを考えてみると、

- ① 個人が直接、新しい情報源にアプローチする。(例えば、新聞や雑誌で職業情報を仕入れたり、他人の体験談から学ぶ。職業安定所に出かけて行って公開求人カードを閲覧するなど)
- ② 誰か専門家から、講義や演習を通して新しい情報を得る。
- ③ 誰か専門家に援助を受けながら、直接情報源にアプローチする。
- ④ 専門家に援助された集団の中で、共同で情報源にアプローチしたり、同じような課題を持つ仲間や先輩から情報を得たり学んだりする。
- ⑤ 同じような課題を持つ仲間の行動を観察して学ぶ。

など、いろいろな学び方がある。

それぞれが、学ぶ上で特徴を持っているので、どれが良くてどれが悪いということは言えない。むしろ、学習すべき内容によって、あるいは、学習する主体の身につけてきた学習スタイルによって、より適切なアプローチというものが考えられるべきであろう。

ところで、職業ガイダンスの中で、個人の職業的な発達課題にかかわって問題になる学習は、一つは、各種の職業情報やキャリア情報、雇用情報など情報そのものであり、もう一つは、それらの情報をどうやって入手し、活用したら良いかという情報である。すなわち、知識と知恵が必要である。

個別の職業ガイダンスにおいては、ガイダンス担当者やカウンセラーの援助の下で、先に挙げたような知識に関する学習が個人の条件に合わせて効果的におこなわれることを目指している。これに対して、グループ職業ガイダンスにおいては、集団の力によって、知識の学習は効率的に知恵の学習は効果的に進むと期待されている。グループ職業ガイダンスは先に示した、④や⑤のような学習過程を促進するも

のと考えられている。

2-2 グループプロセス

グループ職業ガイダンスは単に個別ガイダンスの手法を集団に持ち込んだだけのものではない。また、グループ職業ガイダンスは個別ガイダンスを単に効率的に行うというものではない。

グループ職業ガイダンスはグループのダイナミクスを利用するガイダンスサービスの提供である。つまり、ガイダンスが本来持つべきクライアントの成長・発達の機会をグループ機能の中で実現しようとする一つの方法ということができる。

さて、それではグループ機能、グループダイナミクスとは何であろうか。

グループとは単なる人の集合ではなく、共通の目標を持った人々の集まりを指している。「自分にあった職業選択をしたい、就職のプロセスについて学びたい、職場での人間関係を改善したい」など、個人が程度の違いはあれ進路上の課題を認識し、それを克服する一つ的手段として職業ガイダンスというサービスを享受しようとする。このような目標を共有する人々の集まりに対するガイダンスであり、ガイダンスサービスを通して、よりよい成長と発達の機会を得ようとする人々の集まりに対するガイダンスであるということができる。

グループでは、その構成員の間に強さの差はあっても同じグループを構成しているという意識と連帯感が芽生える。これはメンバーシップとよばれるものに含まれているものである。また、グループはメンバーの共通した目標を達成するために、メンバーの協力を求めるが、そうした中で、グループの行動や考え方に影響を与え、リードするメンバーを生み出してくる。これが、リーダーである。リーダーがグループのメンバーやグループの達成に与える影響力をリーダーシップと呼んでいる。

グループ職業ガイダンスとは、個別ガイダンスでは得にくい、グループの一員であるということから生ずる複数刺激とグループの影響力を効果的に用いたガイダンスサービスであるということができる。

グループの一員となることは、そのこと自身が個人にとっては刺激である。すなわち、個人の中でいまいにされていたことなどが、グループを形成し、そのメンバーとなることによって、より一層意識的になるととも、グループの共通の目標を追求することに伴うさまざまなグループからの行動の要請とグループへの期待などは、個人の単独の行動においては期待できない刺激であるといえる。

ガイダンスにひきよせて見てみると、個別ガイダンスにおいては、カウンセラーとクライアント関係を中心にさまざまな個人の意識や行動が展開するわけであるが、グループ職業ガイダンスにおいては、もっぱら、グループのメンバーが相互に刺激し合う過程のなかで、個人の職業に対する意識や行動における変化が期待されているわけである。それは、1部で、職業・進路選択や職業適応という職業的発達課題を解決する上で、個人が他人の行動を観察しながら、学習するモデリング、それも、相互モデリングの機会を提供することを含んでいる。これはガイダンスの究極の目標である、個々のクライアントの「自己の成長」にとっても重要な力を持ちうるものと期待される。グループのメンバーになることによって、クライアントは、個別ガイダンスの時とは違い、ガイダンス担当者やカウンセラーとの関係性に

においては、独占的でなく、支配-服従の関係でもない。

また、当然のことながら、自然に観察する時とは比べものにならないほど濃密な、同じ課題をもつ他の人々の言動を観察することができたり、他人に影響力を行使することにより、自己の態度や行動に確信を持ったり、修正を加えることができる。また、目標を共有するメンバーとさまざまな交流を楽しむことができる。

しかしながら、グループが個人の行動に与える影響は強力であるから、その力は、メンバーにとっては、諸刃の剣である。あるときは、危険でさえある。

グループのもつダイナミクスは良い点ばかりではない、例えば、学校でいじめをなくすのもクラスの力であるということは確かなことであるけれど、同時にいじめを生み育てるのもクラスの力であることを考えれば歴然である。

このグループの危険でさえある大きな影響力を、ガイダンスの構成や運営に活用しようというのがグループ職業ガイダンスであるので、ガイダンス担当者の役割が鍵になることを強調し過ぎることはないであろう。

2-3 グループの技法

ここでは、グループを利用した学習を効果的にすすめる技法の側面から代表的なものをあげて簡単に解説する。

(1) 討議法

特定のテーマについて、メンバーがそれぞれの経験や考え方を出し合い、意見を交換する中で、態度の形成や知識の獲得を目指そうとするものである。

討議のクラスは、共通の試み、共通のデータ、教材、経験できるだけ複雑で深いレベルで問題を追求するために構成される。

講師は討議の中で、グループの共通の問題に焦点を合わせることで、問題を広範にかつ深めることを援助し、最終的には何らかの挑戦できる資源を提供し、グループが問題を解決したり、メンバーが解決の見通しについて十分な認識が得られるように努める。

グループで討議法が成り立つ条件を整理してみよう。

① 傾聴態度

全員が同じ結論を得る必要はないが、共同してよりよい課題解決策を探るため情報を交換する必要がある。そのためには、まずメンバー同志がお互いの主張に耳を傾けることが不可欠である。傾聴とは、少なくとも自分の意見を意識的に控え、真摯に相手の主張を理解しようとする態度であるが、この態度は、子供の頃から長い形成過程を持つのが普通である。「殆ど他の人の意見に意を向けない状態」、「少しは人の話を聞くが、自分自身の考えを頑なに守る状態」などから、「適切な質問や答えの交換を通して、自他の意見の違いを認識する状態」に変化することが期待されている。

② 民主的態度と討議への貢献

民主的な行動様式とは、話し合いによってすべての問題を解決しようとするところに基本がある。そのためには、討議の中での各自の役割の重要性を認識し、自覚していることが期待されている。また、討議の中で得られた結論に関して、共通の責任を持つことも期待されている。

③ 信頼感

共通の課題を持つものとして、お互いに信頼関係を保つことが、基本的に期待されている。

討議法を効果的に行うために、講師やリーダーは、「適切な問題を提起すること」「適切に議論を方向付けること」「メンバーの傾聴態度の発達を促進すること」「メンバーの討議への関与度を高めること」「適切な情報や情報源を提供すること」などの役割が期待されている。

(2) 問題解決法

特定の問題をグループの共通の課題として、協力して解決していく中で、個別の課題解決行動の中では得られないような多様な課題解決技能の獲得を目指すものである。

変化の激しい環境の下では、人は絶えずさまざまな課題解決を迫られる。現代人にとって課題解決過程についての知識や技法を獲得しておくことが必須のものであるとするならば、職業ガイダンスにおいても重要な学習課題として位置づけられる。課題解決法は、個々人が自らと環境との間の変化を適切に評価し、新たに選択する道や決断が、人生の目標や価値と調和するようにするプロセスについての学習過程である。これは同時に紛争や暴力によって問題を解決するのではなく、民主的な社会秩序を保ちつつ自己の生活を営んでいくための基本的なテクニックであり、問題を生産的に解決することのアプローチであることを十分認識することでもある。これはまた、科学の分野で常用されているアプローチや解決法を、実践的な文脈の中で適応していくことでもある。

課題解決の一般的なステップを考えてみよう。

- ① (気づき) まず課題の存在に気づかねばならない。そして、その課題が解決を要していることや解決するのが望ましいということを認識する必要がある。
- ② (理解) 問題の本質を理解しなければならない。すなわち、確実に、自分のターゲットとなる問題・目標に直接狙いを定め、実際にそれを明確に定義する必要がある。
- ③ (情報収集) 問題に正しく焦点を合わせられたなら、行動を開始することができる。第1の行動ステップは幅広いものである。すなわち、関連する全ての事実を収集することである。
- ④ (分析) 手元に1群の情報を持って、課題はこれらの事実に関して吟味し分析される。
- ⑤ (試案) 関連する事実との関連から吟味されてはっきりしてきた問題にかかわって、問題解決を前進させるような試行的な解決策を準備する。
- ⑥ (評価) 提案された解決策(試案)は、重み付けされ、思考実験される。それらを通して、試案が課題にもたらす実際的な効果を見積もりする。
- ⑦ (提案) 最終的に、試行的な解決策は、テストと観察に晒される。そこで、試案が1つの解決策として最終的に受け入れるか拒否するかを決められる。

課題解決法が適切に運営されるために講師に期待されている役割を列挙してみよう。

- ① 問題解決策に関して前例がない場合は、問題自身を正しく理解するように援助する。
- ② 課題を取り巻く状況間の関連性や、収集したデータ間の関連性をしっかりと掴むことに焦点を合わせる。
- ③ すでに経験し学習したことを、まだ解決していないことへと適用することができるように援助や助言をする。
- ④ 系統的なステップ・バイ・ステップという問題へのアプローチが建設的であることに気づかせる。
- ⑤ 自信の欠如、瞬間的判断の信頼性の低さ、性格的な歪みなどが、課題解決の妨害要因であることに絶えず留意し、適切な助言や介入をする。
- ⑥ メンバーが思考過程についての知識を増やすことに努める。
- ⑦ メンバーに、正確で十分な観察への欲求を育て、分析と統合を通して観察したことに意味を付与することの重要性や、データを妥当に解釈する技法、その健全な一般化の技法が定着するように援助する。
- ⑧ 事実は個人により社会により変化するが、課題解決の技法はずっと応用できる点を指摘し、動機づける。

(3) ロールプレーイング法

特定の役割を演じることを通して、行動の事前体験をする事や他人の考え方や行動を理解することを目指すものである。本来、ロールプレイという技法は、心理療法や教育の分野で発達したサイコドラマやソシオドラマにルーツがある。ロールプレイは実生活にみられる特定の問題状況に焦点を合わせ、その中心人物を「演じる」体験を通して、状況の理解や人間関係のスキルと洞察力を開発する一つのテクニックである。目的によっていろいろなバリエーションが考えられるが、ロールプレイの一般的なステップは、次のようなものである。

- ① (状況の指摘) ある種の状況でロールプレイへのニーズがあることをグループのメンバーが自覚する。例えば、もし、親子関係に関する討議から自然にある場面での人間関係に問題があることが理解されるならば、このステップは自然にグループのメンバーの中に醸成される。
- ② (場面の設定) 状況の定義をし、その状況で重要な役割を持つ人の役割を大まかに決めて、個々のメンバーに割り振る。
- ③ (観衆の設定) 意識的に観察するため、役の割当のなかったメンバーを観衆グループにまとめ、これから演じられる場面の観察ポイントを整理させる。
- ④ (役割プレイと評価) 最初のロールプレイを行い、それを討議し、評価する。
- ⑤ (再プレイ) 評価の討議の後に、再プレイをする。

ロールプレイは、個人の行動に大きな影響を与え得る技法ではある。それは正に劇的なシーンを演じまた観ることを通し、考える視点を変えることである。しかし、だからといって、全ての課題解決に対

する唯一の対処法であると考えるのは間違いである。この技法の使いすぎはむしろ非効率的で非効果的な場合もあることに留意すべきである。よく適応している人はロールプレイで飽き易いという見解もある。

ロールプレイで期待される講師の役割を列挙してみよう。

- ① 人々の中に許容的な雰囲気を作ること。こういった環境の中で、自然状態では意識しにくい自分自身の本当の感情をはっきり認識することができるかも知れない。もし、そのことが起これば、これは一種の精神的な浄化をもたらす。
- ② 人々が行動の柔軟性を得ることに焦点を合わせる。
- ③ 予期できぬ環境の下で、自分がどのような行動を選択し、どのような感情を抱くのかを理解させる。
- ④ 結果を恐れずに、失敗体験をすることを強調する。
- ⑤ プロセスの中で、精神的なダメージを受けることなくミスを重ねることができるように配慮する。
- ⑥ 自分の動機や意識しなかった狙いや欲望などに気づかせる。
- ⑦ 他人の動機や欲望に気づかせる。
- ⑧ 状況と人との交互作用の中で何が生じるのかを知ることに関心を合わせる。また、人が行動を変えることによって新たな状況と人との交互作用が再構築されることを指摘する。

講師、担当者、援助者はしばしば、ロールプレイを通して一般に期待される権威者としての役割から開放されるという副次的な効果も期待される。

2-4 グループガイダンスの人的資源

これまで、主に講師という表現をとってきたが、グループ職業ガイダンスを援助する専門家は一般的にはグループガイダンスワーカーと呼ぶべきかもしれない。このワーカーの力量がグループ職業ガイダンスの成否を左右するほど大きい点はいうまでもない。

一般にグループ職業ガイダンスの中では参加者はありのままの自分を表さないものである。これは個別ガイダンスに比べて警戒感が強く働くからである。このことを逆からみてみれば、仮に個人がグループの中でありのままの自分を表す体験を得て、それに成功するならば、その開放感は強烈であり、個別ガイダンスでは味わえない体験をすることになるということがいえる。このように、グループの力を利用しつつ、この警戒から開放への道筋をうまくつけて行くのが、ワーカーの専門的な能力ということになる。

こうした仕事をする上で重要であると考えられるワーカーの役割について列挙してみよう。

- ① グループのメンバー間の交流を配慮しかつ重視する。
- ② 防衛的になりがちな関係を、共感のよる相互学習の促進に変えていく。
- ③ 他者の援助による学習の進展、自我の強化、柔軟な思考や発想を奨励する。
- ④ 解釈や批評を避け、受容し励まし合う関係を確立することを援助する。
- ⑤ 個人の成長とグループの成長との同時実現をはかる

- ⑥ 交流の中での学習の進展、共通の目標意識の形成を奨励する。
- ⑦ 他人のリアリティーを自らのリアリティーにする機会を演出する。
- ⑧ 他者を理解し受容しようとすることを奨励する。
- ⑨ 適切な緊張感や抵抗感を絶えず保持する。
- ⑩ 孤立感や孤独感からの開放を目指す。

また、ワーカーの基本的な態度として期待されるものは、

- ⑪ 批判的態度を避ける。
- ⑫ 発言内容だけではなく、発言の背景にあるものに注目しようとする。
- ⑬ 一緒に考える姿勢を保つ。
- ⑭ メンバーの自発性を尊重し、裏方に徹する。

要請されるスキルや知識は以下の通り。

- ⑮ 適切な課題提示
- ⑯ グループダイナミクスの管理（促進と抑制）
- ⑰ 適切な介入と介入法
- ⑱ 優れたソーシャルスキル
- ⑲ 豊富な経験、スーパーバイザー下の経験
- ⑳ 経験交流によるスキルの伝達についての知識
- ㉑ グループ過程についての知識
- ㉒ 個々人の進路発達への分析

2-5 グループガイダンスの評価

最後に、実際グループの構成を考えるとときに考慮すべきポイントを列挙する。

- (1) グループの性格づけについての評価
- (2) グループの目標設定についての評価
共有可能性、自明性、複雑さ、切実さなど
- (3) グループのアプローチについての評価
- (4) グループのメンバー構成についての評価
グループ経験、パーソナリティ、課題の切実さ、ソーシャルスキルなど
メンバー間の問題（対人関係、表現力、切実さ、課題への個別性など）
- (5) 担当者についての評価
経験、スキル、パーソナリティ、状況把握など
- (6) メンバーと担当者との組み合わせについての評価