

キャリアは「いま、このとき」のあり方



過去でもない、未来でもない、
大切なのは「いま、このとき」のあり方、歩み方

より良く生きる、これがキャリアです。

キャリア学を専門に学んでいる人のためのキャリアではなく、キャリアなんて言葉を知らない人のためのキャリアであるべきだと思います。だれもがジーンときたり、勇気がわいてきたり、しみじみと「これでいいんだ」と思えるキャリアこそ普遍性があるのです。

どんな人でも、日々の忙しさのなかで自分を見失ったり少し偏ったりしがちですが、そんな時にこころのわだかまりが取れ、晴れ晴れしてきたり新たな自分が見つかったり可能性が開花したりする毎日であるためのキャリアがよいのです。

いま、このときの歩み方に息吹を吹き込みましょう！

現在のキャリア形成に関する考え方は、大きく二つの学説の流れを受けています。

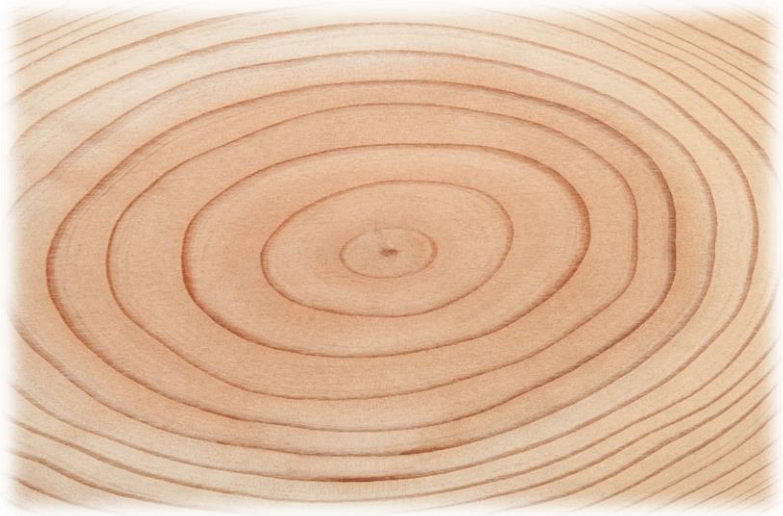
一つは、昔からある「節目説」。キャリアには、いくつかの節目があり、次の段階に移る前の節目ではきちんと考え、キャリアをデザインするべしという説です。有名になったエドガー・シャインの「キャリアアンカー*」などはキャリアの節目における自分の棚卸しのために、自分の強み、自分が意義を感じる仕事、自分の好きな仕事などを整理する考え方です。キャリアアンカーを知ることで、節目節目での選択の基準が形成されるとしています。

逆に節目でない時期には、予期しなかった偶然の出来事や出会いを柔軟に受け止め、あえて「流されてみる」ことも必要で、このことを「キャリア・ドリフト」と呼んでいます。ドリフトとは「漂流する」という意味です。

しかし、単純に考えても、人はキャリアという言葉を知らなくても、より良く生きたいという願いはみんなが持っています。いざという時までにはドリフトしていて、肝心な時には威力を発揮するという解釈はより良く生きたいという普段の気持ちを考えれば、少し都合が良すぎると私には思えるのです。

もちろん、人は実は強い。いざという時に無自覚的に飛び出してくる別の自分があることは承知しています。スーパー&ボーンの「反動的キャリア」、養老孟司氏の『バカの壁』にもわかりやすくある通り、本当の自分などはそう簡単にわかるものではなく、いざという時に、別の自分が現れるのであるからそうそう心配することはないと言うことは理解できますし、ひとつの安心感ある考え方でもあります。

*「キャリアアンカー」とは個人がキャリアを選択する際に、自分にとって最も大切で、これだけではどうしても犠牲にできないという価値観や欲求、動機、能力などを指します。船の“錨”(アンカー:Anchor)のように、職業人生の舵取りのよりどころとなるキャリア・アンカーは、一度形成されると変化しにくく、生涯にわたってその人の重要な意思決定に影響を与え続けるとされています。



しかし、そんなに単純に自分の人生を棚上げられるものでもありません。漂流させるなにか確信に近いものを常に意識している出来上がった強い人だからこそいったん棚上げしておけるのだと思うのです。

キャリアの節目論、それは自然の流れに身を任せ、節目以外はドリフトさせた方がむしろ良いという理(ことわり)です。そこには、自分の人生をデザインできるほど人生は浅くない、そう考えるのはむしろ不遜であるという真摯な考えがあるのです。その通りだと思います。でも同時に節目ではしっかり考えよと提起しているのです。

それでは、そもそも節目とは何でしょうか。

近親者との死別、けがや病気、結婚や別居、昇格や降格、就職や失業・引退、経済的な状況の好転と悪化、住居の移転などなど、目に見える大きな変化時のことだけを節目というのでしょうか。

わたしは、それだけが節目とは思いません。節目を感じるのは各自各様であり、それは心の状態であり、その属性も大小も人それぞれであり、しかも固定的でなくいつも変化しているものです。

人間関係において、昨日まではとつても嫌でどうしてわからないんだろうと怒っていた相手に対して、今日は誤解が取れその人の真意をくみ取ることができるとも共感できる相手になったという経験は誰にでもあることでしょう。このエピソードは節目でしょうか。あの時にあの相手との関係は好転した重要な出来事だったと思えば確かに節目なのです。こう考えてみると、節目とは後付けで考えるイベントであり、各自の認識の問題であることがわかります。認識は普段からの意識があつてこそ認識できるものであり、節目と認識できる普段の意識が重要となるのです。

節目論は、節目と感じるときにはせめてキャリアをしっかりと考えてキャリアデザインをしましょうと言っているにすぎずそれは至極ごもつともなのですが、それ以上でもそれ以下でもなく「説」とか「論」と呼ぶに値しないものだと私は思います。

そして節目論では、ただただ自然の流れにまかせるのではなく、漂流中でもこの方向を目指したいという強い希望や思いや信念が必要だと言います。

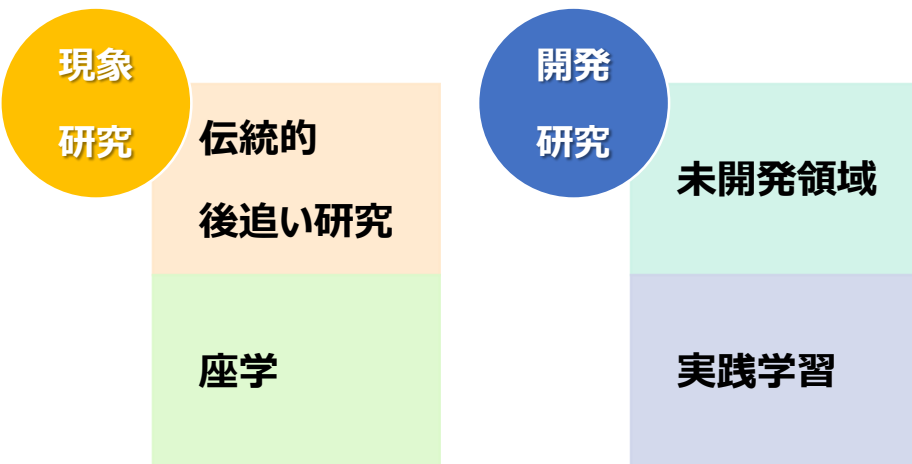
こうなるともう節目論ではなくなっているのではないのでしょうか。

節目論はなにか安心するメッセージであるのですが、その内実は学者の学術的な現象研究からくるものであり、それを世間に教えよう、発信しようとし、心得的なものに転換しようとした無理あるメッセージなのです。

もともと節目論は、フロイトの影響を受けたエリクソンの生涯にわたる発達理論やアイデンティティの発達理論、ユングの中年期への転換研究、スーパーのキャリア発達5段階、レビンソンのライフサイクルモデル、シャインのキャリアサイクルモデル、ブリッジスのトランジション心理プロセス、ニコルソンとウエストのそれらを経て神戸大学金井教授の節目論や一皮むけた経験の研究に至っています。

いずれの論もとても深遠なもので私にとっては興味深く自分の人生を考えるうえでは重要なものです。しかし、心理学を学ぶことを生業としていない普通の方にとってこのような学術的な研究はどれほど価値があるのか疑問です。一部の方にとっては「So What?(だから何?)」という感覚が残るのが当然ではないのでしょうか。

これらの研究はキャリア発達を後追いで「現象研究」しているにすぎないからです。



現象研究は、リーダーシップやキャリア自律がどのように生まれてきたのか、どのような定義や捉え方なのか、現在どのような状態なのか等を明らかにする研究です。

座学中心であり、これまでの研究のほとんどがこの領域に入るのではないのでしょうか。

それに対しわたしが重要と考えているのは、現象研究ではなく、実践学習の中で磨かれる「開発研究」です。

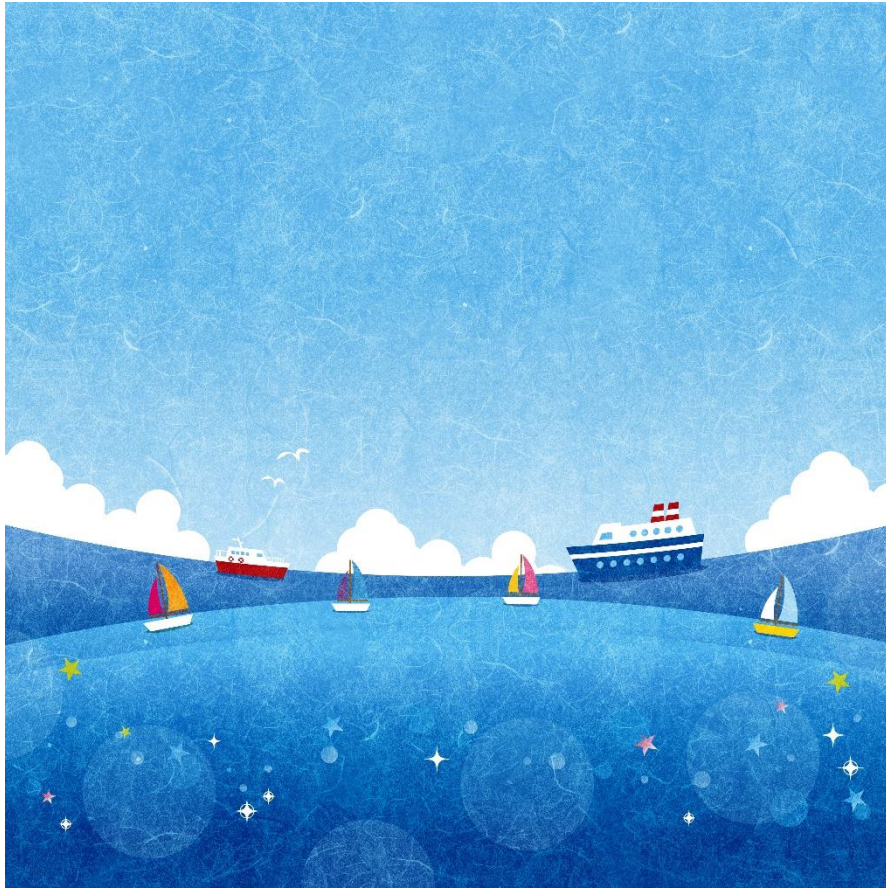
リーダーシップやキャリア自律をどのように開発していけばいいのか、どのような環境をつくれればいいのか、具体的に何をすればいいのか等を明らかにする研究であり、それは実践学習・経験学習であり、これまでほとんど研究されてこなかった領域です。

現象研究から苦肉の策で生み出された「節目と感じるときにはせめてキャリアをしっかり考えてキャリアデザインをしましょう」という浅薄なメッセージではありません。

開発とは、その語源では「カイホツ」と読む仏教用語であって、それは自分の心の中にある、内なる釈迦の悟を自分で引き出すというところから来ています。

開発は、自分の中にあるものを、自分が気付いて、自分で引き出す自分に対する能動的なエネルギーの発揮のことを指すのです。各発達段階の成熟期において持っているものが自然に外に出てくる受動的な発達とは全く違うものなのです。

偶有性の海へ漕ぎ出そう



もうひとつの学説が、ジョン・クランボルトの「計画された偶然(偶発説)(planned happenstance theory)」。キャリアは偶然の積み重ねだから、偶然のチャンスをできるだけ活かせるように自らの能力や意識を高めよう、という考え方は。

したがって、節目に限らずいつも自律を心がけなくてはなりません。偶発的な出来事によってキャリアが形成されていくにしても、自分にとって好ましい偶然の出来事がより起こるように、日ごろから能動的な行動パターンをとっている人にはより好ましい偶然が起こるという考え方ともいえます。

1. 好奇心:新しい学習の機会を模索する
 2. 持続性:失敗に負けずに努力し続ける
 3. 柔軟性:姿勢や状況を変える
 4. 楽観性:新しい機会は必ずやってきて、それを自分のものにすることができる考える
 5. 冒険心:結果がどうなるか見えない場合でも行動を起こす
- この5つがポイントとされています。

この二つの学説に基づく生き方の定義の違いは何でしょうか。

先にも示した通り、節目論は現象研究の成果を世の中に伝えようとしているものであり、人生とは自ずと発達しその段階が成熟すれば次の段階に移行するものだという理(ことわり)を説いているのです。

それに対してブランドハプスタンスは、いまこの時のあるべき「スタンス」と学習理論を説いています。

私は後者の考え方を大事にします。それは、「いま」に焦点をあてた発信であり、変化の激しい現代にふさわしいものであり、ほとんど多くの方々に活用してもらえる論だからです。

さらに、キャリア学だけでなく、このブランドハプスタンスの考え方はどのような分野の実践哲学にも共通してみられる理(ことわり)と密接に関連していると思えるからです。

現代の脳科学からのアプローチから考えてみましょう。

脳は偶有性を好むことは明らかになっています。半分は先が読める安心材料が必要なのですがそれだけでは脳は退屈してしまい活性化されません。先に何が起こるかかわからないものが残り半分ほどあって初めて脳からドーパミンが多く放出されるのです。予定調和だけでは脳は喜ばないのです。

複雑系からのアプローチから考えてみましょう。

バタフライ効果のように、地球の反対側で起こったほんの小さな揺らぎがとてつもない変化を起こします。この複雑系も脳の構造と比較して考えられ、それを経営に取り入れた代表的な企業がマイクロソフトの「デジタル・ナース・システム」です。企業の情報伝達の仕組みを脳内神経細胞のように

張り巡らすというイメージです。

そして、昨今の技術革新の代表格であるAIやIoTによるソサイエティ5.0革命。PCだけでなくあらゆるモノがネットワークでつながれ、さらにそれぞれの端末がコンピューター化され、さらにはディープラーニングを通して一定の判断をシステム全体で下していける社会に突入しています。

このような専門性の深化と想定外の変化に対応していく現代において固定的で部分最適の正解探しの生き方ではよりよく生きるためには無理があるのです。

幸運を引き寄せる力＝セレンディピティ(serendipity)。そのポイントである3つの「A」。Action(行動)、Awareness(気づき)、Acceptance(受容)。簡単に言えば、ある目標に近づこうとして行動していたら、他のBという目標や結果、人物に出会った。この出会いは全く予期せぬ幸運。そこには一歩踏み出す行動が不可避であり、行動するということは、物理的空間やサイバースペース、ソーシャルネットワークの中で移動することであり、その移動にともなって異なる「景色」が見えるようになるということです。その時に、自分の殻が厚くせつかく出会った幸運に気づかなければそれは損。そのための気づきと受容が大事なんだという考え方です。

私に言わせれば、これらの環境変化と多様な学術的なアプローチが「より良く生きる」というキャリア学において統合されていかなければキャリア学はあくまで古典的な心理学に留まり続けてしまうということになります。私の提言している、企業や個人をサポートしている活動では、多様な分野での昔からの理(ことわり)や諺(ことわざ)を知識としてではなく実践哲学として日々のたゆまぬ行動の中で各自が開発していけるように展開しています。



詳しくは、左に紹介したテキストブックに書いてあります。
ご興味のある方はお問合せください。

info@kurolabo.com