

高等教育における、コーチング研修の課題と展望

～学生の「目的意識」と「自己効力感」を育む研修設計の考察～

佐々木 宏
Hiroshi SASAKI

Problems and Prospects of the Coaching Training in Higher Education

～Consideration of the training design to bring up student's "sense of purpose" and "self-efficacy"～

2011年4月に文部科学省が大学設置基準の中に「社会的・職業的自立に関する指導等」、いわゆるキャリア教育を義務化して以来、多くの大学で「インターンシップ」を含め、「キャリアデザイン」「職業と進路」「キャリア開発論」など様々な名称の正規授業が導入されている。本学においても、正規外授業ではあるが、学生たちの就業力を育成する狙いで2011年より「学生メンター養成研修」を実施しており、これまでに12回開催し、112名の受講者を輩出してきた。受講直後の感想を見る限り、当初の狙いとしていた受講者の「目的意識の向上」や「自己効力感の向上」を連想させる記述が溢れ、一定の成果が得られたものと考えていたが、研修後数ヶ月経過した受講者と対話する中で、受講直後の高揚感が日を追うごとに減退し、メリハリのない、研修受講前の学生生活に戻っている者がいることが判明した。これらの状況を鑑み、これまでの受講者に対し一斉アンケートを実施し、研修で獲得したスキルがその後の生活にどの程度生かされているのか、または生かされていないとすればその要因は何かを究明することとした。本稿は高等教育におけるメンタリングスキル、およびコーチングスキルの教授法について課題と展望を示すものである。

1. はじめに

少子高齢化社会が到来し、産業・経済の構造的変化や雇用の多様化及び流動化する時代背景から、文部科学省では、1999年からキャリア教育の必要性を説き始め（「初等中等教育との接続の改善について」）た。2011年の答申（「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」）では、基礎的・汎用的能力」を育成することを謳い、その中で育む能力として、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つを挙げている。また、IT基盤の拡充により、サービスや情報、貨幣の流通がボーダレス化する中、分野を問わず「グローバル人財」の育成に対するニーズも高まっている。同省では、このグローバル人財の定義を「世界的な競争と共生が進む現代社会において、

日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」としている。（「産学官によるグローバル人財の育成のための戦略」、2011）また一方、経済産業省でも、「学んだ知識を実践に活用するために必要な力」を『社会人基礎力』と名付け（2006）、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）」を育むことを提唱している。

これら名称は違うが、共通して求められる能力としては「コミュニケーション力」「創造力」、そして「決断力（行動力）」であると捉えられる。これらの力は従前の一方的な講義型授業で獲得することはできず、他者との関わりの中で育まれてゆくものだ。各大学では

この時代要請を受け、「PBL (Project Based Learning)」に代表されるような、双方向型授業である、「アクティブ・ラーニング」の実践、つまり「学生の自らの思考を促す能動的な学習」(溝上、2007)の実践と研究が進められている。しかしディスカッションを主軸においた同授業形態では、グループ内での発言やプレゼンが一部のコミュニケーション能力や行動力の高い学生に集中する傾向があり、メンバー全員の能動的学習態度を引き出すことは困難である。言わば、「大学における一部のハイパフォーマーの学生のみがアクティブ・ラーニングに適応しており」(奥田、2012)他の大学生たちはうまく適応していない。演習型授業でアクティブ・ラーニングを学生にしっかりと機能させるためには、学生が独力で学び課題探求・課題解決していくことのできる学習スキルが必要である。(溝上、2007)

そこで本学では、学生たちが正規のキャリア形成科目や「アクティブ・ラーニング」で、より高次の学習成果を獲得できるよう、「個の力」を高めることを目的とした「学生メンター養成研修」を2011年8月より開催してきた。同研修は本学が2010年度より取り組んでいる「就業力育成支援事業」におけるプログラムの一つとして位置づけられている。同研修は、コーチングをベースとしたもので、本稿は高等教育におけるコーチングの導入に対する課題と展望を、先述の「グローバル人財」「社会人基礎力」「キャリア教育」の観点と照らし合わせながら考察する。

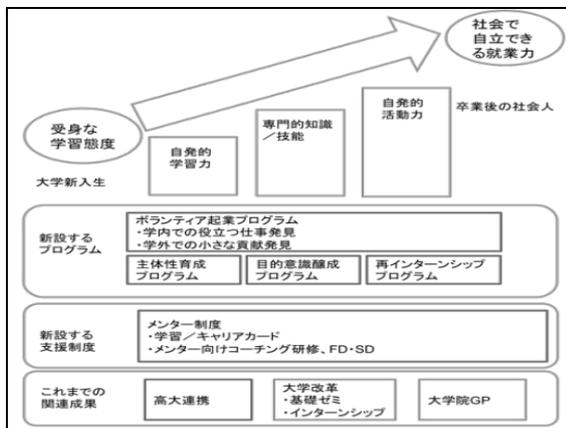


図1 首都大学東京 就業力育成支援事業の概略図

2. 就業力育成を目的とした「学生メンター養成研修」の設計

本学の就業力育成支援事業は、「自分の能力を自発的に開発し、自分が役に立つ職業・職場がわかる」人材を育成するために、演習・再インターンシップ、ボランティア起業などにより「自発的学習力」「自発的活動力」を習得することを目的としている。(同事業は2010年度に文部科学省の「就業力育成支援事業」に採択され、2013年度より本学予算にて実施)。取り組みの概要は図1に示すとおりである。本稿で取り上げる「学生メンター養成研修」は、この全体プログラムにおける、学生支援制度としての位置づけである。

通常、先に述べた学生の「コミュニケーション力」「創造力」「決断力(行動力)」の育成に焦点を当てた授業は、現在多くの大学で、「キャリア教育」の中に組み込まれている。これらの力は、教員から一方的に教えて獲得できるものではなく、学生が内発的に行動する中で獲得できるものである。これらの「行為」、つまり Persons が述べた「明確な目的観念をとともなう動機があり、思慮・選択によって決定され意識的に実行される」からすると、何らかの「目的意識」を持つことによって「行為」は強化されるものと考えられる。また、その「目的意識」を持たせ、育むためには、「外界の事柄に対し、自分が何らかの働きかけをすることが可能であるという感覚」、つまり Pandura の言う「自己効力感」(serf-efficacy)を持つことが重要である。

日本の子どもたちの自己効力感の低さは以前から指摘されており、文部科学省が日本、米国、中国、韓国の高校生に行った調査では、日本の高校生の自己効力感(調査では自己肯定感という言葉を使用)が低く、彼ら自らを社会への影響力が低いと感じていることが明らかになっている。特に「私は努力すれば大体のことではできる」という問には、他国の高校生が80~90%肯定的な回答をしているのに比べ、日本の高校生はその約半分となっている。Pandula によれば、この「自

己効力感」は、自然発生的に生じてくるものではなく、
 1. 制御体験／遂行行動の達成（Performance Accomplishments）、2. 代理体験（Vicarious Experience）、3. 社会的／言語的説得（Verbal Persuasion）、4. 生理的、感情的状態／情動的喚起（Emotional Arousal）という、4つの源から育まれるものであり、なんらかの援助的介入が準備されるべきと考えられる。本学における「学生メンター養成研修」のプログラムは、学生自身が「目的意識」を持つこと、そして「自己効力感」を持つきっかけを与えることを狙いとして設計された。

あなたは自分自身をどう思うか「全くそうだ」+「まあそうだ」

	日本	米国	中国	韓国
・私は人柄がよいと思う	43.7	90.6	81.5	70.2
・私は大体の場合、しつこく努力できる	44.4	89.2	88.8	83.7
・私は努力すれば大体のことができる	44.4	89.2	88.8	83.7
・私が得意なことはいっぱいある	36.9	90.9	81.3	69.9
・私は辛いことがあっても乗り越えられる	60.1	89.4	83.2	68.0
・感情に走らず、仕事や勉強に集中できる	31.8	82.3	50.4	26.2
・悲しいときや辛いときも落ち込まない	27.0	58.4	65.1	45.0
・思ったときや自分が悪いときでも自分をコントロールできる	48.0	76.8	66.2	58.9
・どんなに失敗しても落ち込まない	22.3	51.6	63.2	44.4
・自分の希望はいつ叶うと思う	56.1	77.3	80.2	68.9
・目標達成に失敗してもすぐ立ち直ることができる	45.7	65.3	74.5	71.8

図2 高校生の心と体の健康に関する調査（2011年3月）

また、本学の学生に限らず、昨今の学生は携帯電話などの普及により、誰でも簡単に繋がれる環境を獲得しているが、趣味や嗜好が共通する同質での繋がりに傾斜しているように映る。特に本学の学生に対する教員の評価の一つとして、「内向き志向が強く、キャンパス外に目が向いていない」というものがある。多様性の享受を前提としたグローバル社会で活躍できる人材を育成するうえで、異質と交わる体験を保証する必要性を感じ、同研修では、毎回5名前後の他大生、または社会人に対しても門戸を開放している。

3. コーチングを軸とした研修コンテンツの考え方

「学生メンター養成研修」で使われている「メンター」という言葉の源になっている「メンタリング

(mentoring)」とは、「一般に” 経験豊かな人(mentor、メンター)” が、” 未熟な人(protege、プロテジェ、もしくは mentee、メンティー)に対して行うキャリア発達への支援と、心理・社会的な支援」を言う。(渡辺・久村、1999) 本学の研修では、学生に更にわかりやすく伝えるため、メンターの役割を5つに細分化しながら説明している。それが、1. 組織の理念・ビジョンの浸透、2. 悩み相談、3. 知識・スキルの共有、4. 目標達成支援、5. キャリア（人生）支援である。さらに、それら5つのテーマを扱う際に、メンターとは相手の習熟度やテーマの緊急性によって、「ティーチング（教える）」と「コーチング（育む）」、そして「カウンセリング」のコミュニケーションを使い分けることのできる人間であると説明している。(図3、図4)

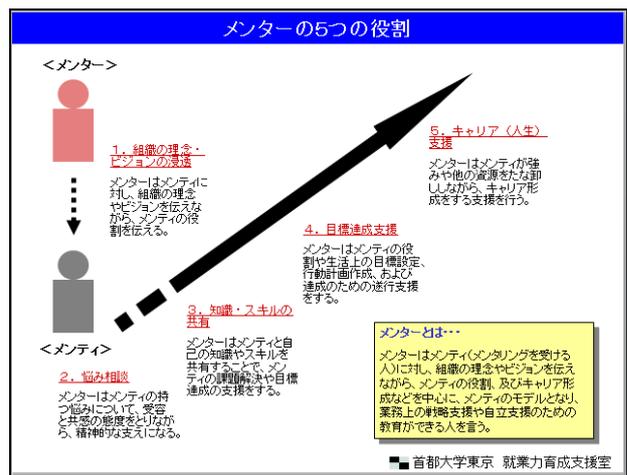


図3 メンターの5つの役割

「教える」と「育む」の違い

	ティーチング（教える）	コーチング（育む）	カウンセリング
テーマ	目標達成	目標達成 自己実現 自己変革	心理的安寧 癒し 回復
考え	答えは先輩の中 ないものを補う 知識・経験の注入 結果重視	答えは先輩の中 あるものを伸ばす 知恵を引き出す 気持ち・プロセス重視	指導 アドバイス リード
焦点	未来と過去	主に未来	主に過去
関係	大人が上 指導者の立場	対等 支援者の立場	支える人

相手の習熟度や心理状態、緊急性によって、使い分ける人 = メンター

■ 首都大学東京 就業力育成支援室

図4 「教える」と「育む」の違い

コミュニケーションを3つに分けて考えると、「ティーチング」は特定の知識や体験の量がコミュニケーションする相手より多く所有されている場合、多くの人が既にとっている行為であることから、限られた研修の時間ではあえてその手法については触れない。また、「カウンセリング」の説明では、一部のカウンセラーから図表の解説文について加筆すべき点を指摘されることもあるが、このスライドは受講者に「コーチング」との対比を際立たせる意図で整理したものである。受講者に対してはこの講師の意図も説明し、「カウンセリング」の正確な定義に関心がある場合は、自身で調べることを促している。また、研修では、「コーチング」の前提となる「信頼関係の構築」について触れる際、「カウンセリング」の基本的なスキルと姿勢を教授することで、「コーチング」という概念の中に包括している。2日間の研修コンテンツの重点を、「コーチング」のスキルと姿勢に置いた理由は、このような背景がある。

3-1 コーチングについての概念整理

コーチングという言葉は、すでに日本社会の中でも一般的に認知されているものの、スポーツの世界で見られるような、経験哲学の下、「技術力や精神力を体系化して指導する」コミュニケーションとして捉えている人間は多い。現在ビジネスや個人の生活領域で活用されるコーチングの概念はむしろこれらとは逆で、「教える」こと以上に、「育む」ことを前提としたコミュニケーションである。後者のコーチング概念は、Galley, W. Timothy が1970年代に大学でテニスのコーチをしている際に得た気づき、すなわち「コーチする側の知識を伝えることよりも、コーチされる側の学習能力を引き出すほうが大切である」(Timothy, 1976)が源泉となっている。当時この新しいコーチング概念が社会の注目を集め、その後他のスポーツ競技や音楽業界でも注目され、後にビジネス界において人財育成の

コミュニケーション手法として確立されてきた。一方、コーチングの世界には幾つかの流派が有り、考えや手法は各流派によって若干の違いがある。しかし流派に関係なく共通するものとして、次の3点が挙げられる。①目指す目標及び目標達成のためにどうするかということは、クライアントから引き出され、クライアントが決定する。②コーチはクライアントが目標を決定し行動できるようにサポートするが指示は与えない。③このための技法として、コーチは傾聴や質問、ペーシング、承認等の主にコミュニケーションに関係したスキルを用いる。(米岡, 2010) 同研修では、これらのコーチングのベースとなる考えを踏襲しつつ、人間形成の過程にある学生を対象にすることから、利潤を追求することを目的としたビジネスコーチングで多用される用語や事例をできるだけ排除し、教育的な観点からコーチングをティーチングとを比し、教育の「育む」コミュニケーションに焦点を当てている。

3-2 研修の構成

日本で最大のコーチング資格認定機関となっている、株式会社コーチ・エイの提供するコーチ養成プログラム(Cocach Training Program)は、全32課程138時間のカリキュラムで構成されており、受講者はこれを1年以上かけて修了するのが一般的である。ひとつのスキルを獲得するために1クラス1時間の授業(オンライン)を4回受講することになっており、その間受講者はスキルを実生活で試行する。本格的にコーチングスキルを獲得するためには、これと同等のカリキュラムが必要となるが、「学生メンター養成研修」の目的はプロコーチの養成ではないので、下記の考えに基づき研修を構成した。

■対象：首都大学東京の学生、または大学院生

■狙い：a. 目的意識を持った学生生活を送れるようになる

- b. 自己効力感を高める
- c. 後輩や知人と信頼関係を構築することができる
- d. 異質と交わり「自分軸」を見つける

■時間：土日2日間12時間の集中研修
両日10:00-17:00

■場所：首都大学東京内校舎

■人数：20名定員（最低催行人数6名）

■主催：首都大学東京就業力育成支援室

■備考：本学学生の視野を広げることを目的とし、各回5名まで他大生、または社会人の参加を認めた。

■研修内容

<1日目>

時間	カリキュラム	カリキュラム内容
10:00-10:40	アイスブレイク	初対面の受講者がほとんどであることから、互の自己紹介、及び参加目的などをシェアする。
10:50-11:40	学生メンターとは	学生メンターの役割/教えることの違い/時間軸から考えた教育/日本人の自己肯定感、他
11:50-12:40	コーチングのできること	コーチングが求められる時代背景/目標力とは/コーチング体験/ビジネスコーチングとの違い、他
13:30-14:50	信頼関係の築き方	傾聴スキル(バックトラッキング他)/Iメッセージ/リフレーム/承認のタイプ/承認体験、他
15:00-15:50	内省型質問(発問)の作り方	質問の種類/具体化する発問と抽象化する発問/数値化する発問/「もしも」の発問、他
16:00-16:50	発問の流れを作る	発問リストを基にした発問作り/PDCAサイクル/受講者全員でリレードコーチング、他
16:50-17:00	1日の振り返り	受講者全員で振り返り

<2日目>

時間	カリキュラム	カリキュラム内容
10:00-10:30	初日の振り返り	初日で獲得したスキル、およびコーチングの考え方について受講者全員で確認。
10:40-12:00	自己を知り、他者を知る	軸分析シート作成/軸分析のグループ内シェア/軸分析とキャリア形成、他
12:50-13:50	メンターロールプレイ I	クライアント役、コーチ役、オブザーバー役に別れ15分のセッション/全体フィードバック
14:00-14:50	メンターロールプレイ II	クライアント役、コーチ役、オブザーバー役に別れ15分のセッション/全体フィードバック
15:00-15:50	メンターロールプレイ III	クライアント役、コーチ役、オブザーバー役に別れ15分のセッション/全体フィードバック
16:00-17:00	2日間の振り返り	研修の振り返り/受講者同士の承認/目標宣言/記念撮影、他
懇親会(自由参加)		

先に述べた通り、同研修は参加した学生が日々の生活に目標意識を持ち、定期的な進捗状況を振り返る(フ

ィードバック)プロセスを経て、自己効力感を自ら育てるきっかけを作る場である。正規科目でないことから、細分化したカリキュラムで振り返りを可能とする継続的な研修設定が困難で、土日の集中研修とした。よって、コンテンツは大きく分けて「学生メンターとは何か(コーチング含む)」「信頼関係の築き方」「内省を促す発問の作り方」「軸分析(自己分析)」「ロールプレイ」の5つのテーマに絞って構成した。各々のテーマで必要最低限のスキルや考え方を教授しつつ、ロールプレイと受講者との質疑応答を交えた双方向の授業設計としており、「わかる」ことよりも「できる」ことをより重点化した。

本来「学生メンター」の役割は、対後輩、対知人など、プロテジェを対象としたコミュニケーションであり、当初は後輩の教育に関心を持つ学生を対象としていた。しかしポスターやツイッターなどの告知において、「後輩育成」を謳ったものの、学生たちの反応は極めて鈍く、集客に苦勞した。これらの状況を踏まえ、第3回以降は、自己啓発的なメッセージを前面に押し出し、「後輩育成」は二次的な目的とした。その結果、序々に受講者数も安定し、「成長できる場」としてクチコミで広がっていったという経緯がある。

3-3 「目的意識」と「自己効力感」育成への取り組み

同研修で受講生たちの「目的意識」を育む仕掛けとして、コーチングにおける「目標設定の明確化」と、「目標設定の意味付け」を強調して訴え続けている。「目標設定の明確化」については、研修を通して以下の3点に留意しながら受講生たちの漠然とした夢や目標をリアリティあるものへと変容させる。

第1に、夢や目標に「日付け」を設定すること。時間という資源を持って余す学生たちは、決して夢や目標がないわけではなく、時間がある分、「いつでもできる」

という甘えから最初の一步を踏み出すタイミングを逸しているように映る。2日間の研修を通し、ピア・コーチングをする際には、クライアント役に対して必ず目標達成の日付けを設定するような発問を投げかけるように促している。クライアント役の学生は、自ら日付けを宣言することにより、主体的に活動することの必要性を自覚し、具体的な行動計画の作成へとモチベーションを向上させる。

第2に、夢や目標の意味づけ（認知的動機付け）をすることだ。2日間の研修に参加する学生の多くは、一般学生よりも意識が高い傾向があり、「TOEIC800点獲得」「就活で内定獲得する」「イベントを成功させる」など、既に具体的な夢や目標を所有していることが多い。彼らの多くは「Doing」（何をすべきか）は理解していても、その意味づけ、つまり「Being」（どう自分でありたいか）まで意識を向けていない。コーチングでは、「Be」のない「Do」は継続性が低下するものと捉えられている。ダイエットや英会話力取得そのものを「目的化」した場合より、自己の理想とする姿（Being）に近づくための「手段」「プロセス」としてそれらを捉えることで行動の継続が可能となるのだ。

第3に、PDCAサイクルの重要性を説くこと。PDCAサイクルとは、第二次大戦後、ビジネス分野で品質管理を目的として考案された手法であり、「P:計画」「D:実行」「C:評価」「A:改善」の順に実施し、その4つの活動を繰り返し反復させることで、品質の維持・向上や継続的な業務改善活動を推進するマネジメント手法である。コーチングの実践の枠組みについて語られる際、一般的にはこれと類似した概念となる、GROWモデルが採用される。「G:目標」「R:現状把握」「O:選択」「W:意思」からなる思考プロセスである。しかし、この中にコーチングで多用される「フィードバック」の概念を挿入すると無理が生じるため、同研修ではあえてPDCAサイクルを採用し、定期的な振り返りの重要性を説いている。

また、先に述べた「自己効力感」を形成する4つの

源については、コーチングコミュニケーション、またはセルフコーチングのプロセスそのものに包括されている。

1. 制御体験／遂行行動の達成は、PDCAサイクルにおける定期的なフィードバックにより、夢や目標に向けた進捗状況をメタレベルで認知することができ、小さな目標をひとつずつ達成するプロセスで体験できる。
2. 代理体験は、コーチングの発問の中にロールモデルとなる人物を想起させるものがあり、演習の中でクライアント役に対し、ロールモデルの中にある行動や思考の特性を把握させ、模倣させることで獲得することができる。
3. 社会的／言語的説得は、受講者同士の数回のロールプレイを通じて体験できる。自己の夢や目標を語り、他者のそれを共有する。言語的説得体験を際立たせる目的として、2日目の研修終了時に行う相互承認の時間を設けた。これは2日間を通し、受講者一人ひとりの良いところを他の受講者2人から承認をもらうもので、すべての受講者が2人から承認をもらうことになる。初等・中等教育において、構成的グループエンカウンター（Structured Group Encounter:SGE）によるシェアリングの効用が多数報告されており、高等教育においても機能するか試みている。
4. 生理的、感情的状態／情動的喚起については、アルコールや薬物などに依存することを前提とする一時的な自己高揚感であることから、同研修のコンテンツとは無縁のものなので考慮しない。

3-4 研修を進行する上での留意点

受講者のほとんどが個人の参加であり、限られた時間の中で数多くのことを獲得し、継続した学習の必要性があることから、3つのことに留意した。

第1に受講者同士の信頼関係の構築である。コーチングのロールプレイでは、互のプライベートにまで踏み込んだ発問をすることがある。その際にクライアント役がコーチ役やオブザーバ役に十分な信頼を寄せていないと、本音で語るができない。そのため、短時間での信頼関係構築が必須条件となり、同研修ではニックネームを書いた名札を下げ、互にその名前で呼び合うことをルールとしている。講師が受講者を呼ぶときもニックネームで呼ぶ。

第2に発言者、または発言内容に対する批判の禁止である。グローバル化する社会にあっては、外国人とのミーティング機会が格段に増えてくることは自明である。現在文部科学省を含め、グローバル教育の一環として英語教育の基盤整備や留学斡旋などの政策が施されているが、それ以前に日本人は人前で自らの考えや意見を表現することに慣れておらず、語学力を獲得している人間も実際のコミュニケーションで活用できないという皮肉な現象を招いている。同研修では、他者の誹謗中傷、発言内容への批判を一切禁止し、安全と安心の空間を約束することで、まずは頭に浮かんだ考えや疑問、気づきを人前でシェアすることを促している。

第3に講師のことをコーチと呼ばせている。研修の主たる狙いは学生の「目的意識」と「自己効力感」の育成である。そのためには、コーチと学生の関係は対等でなければならない。通常、学生は教員に対して「〇〇先生」と呼ぶが、「先生」と呼んだ時点で上下関係が成立し、受動的な学習態度に変容するリスクがある。そのリスクを回避する意味で、同研修では講師を「コーチ」と呼ばせ、学習の主体が学生自身であることを常に意識させている。その他、休憩や懇親会においても、極力講師は学生同士の対話には介入せず、彼らの対話を促し、繋がりを深められるような立ち位置で見守る。

4. 講直後の感想

本学における「学生メンター養成研修」は、2011年8月に第1回目を開催し、2013年5月現在まで合計12回開催し、112名の受講者を輩出した。受講者の研修終了直後の感想は当初の狙い通り、大きく分けて4つに分類される。下記に各分類に関する主な感想を紹介する（自由記述）が、これらを見る限り、一定の研修効果を確認することができる。

a) 目的意識の向上

- ・メンター研修に参加する前は、これからの学生生活をどのように過ごせば良いかということが漠然としていましたが、自分軸を見つけたり、発問のしかたを学ぶことで明確な目標を作ることが出来そうです。
- ・クライアントの立場に立ったとき、コーチから投げかけられる質問によって、自分自身でも知られざる一面が実感されたこと。自分自身を成長させる手段、そして他人を成長させる手段として活用できるようになりたいと思います。
- ・ロールプレイを行う中で、自分がいかに“DO”ばかりを意識し、“BE”の視点がかけていたかということが分かった。
- ・研修を受けて感じたこと。やるべきことは分かっているがそれをやっていない自分です。それを達成するためには、意思というものでは弱すぎるから、やらざるを得ない状況に追い込むしかないだろう。定期的に良い刺激を受けるような状況に追いこみたい。

b) 自己効力感の向上

- ・今言えることは、自分の将来にむけての『本気度』が研修前とは比べ物になりません。そして、今後はあらゆるチャンスを獲得するため、Twitterの鍵外そうと思います。
- ・手を挙げて発言したことに対して、コーチが全てフォローしてくれたので、発言しやすかったし、こんなに発言しやすい環境はいままでなかったので驚きました。

- ・驚きと感動の連続の2日間でした。まず自分をこんなに多くの人に知りたいと思ってもらえたことが嬉しかったです。またとないチャンスだと思いました。
- ・意識の高い年齢の近い12人とコーチの指導の元、意見を発言し、また聞き、今まで知り得なかった自分を発見しました！存在を認めてもらえた感、泣きそうな程嬉しくて・・・。
- ・2日間通して、一番衝撃だったのはみんなが自分の意見を聞いて受け入れてくれることでした。今まで発言するにも綺麗事を言っていた気がします、コーチングを受けることで自分が本当に思っていることを引き出せたような気がします。

C) 後輩や知人との信頼関係

- ・”Why”の質問だとおもしろいくらいに、相手を攻めているようにしか聞こえず、“What” How “の質問だと冷静にうまくいかなかった自分自身を分析する手助けになります。これは、相手への問いかけだけでなく、自分自身への問いかけにも使っていきたいです。きっとネガティブな考え方から、抜け出せると思います。
- ・後輩や友人から悩みを聞く際、ついついティーチングを行っていたのかなと思う。コーチングのように発問するという考えが新鮮に感じました。教職など、特に、人を相手にする仕事に就く人は、知っておくべきだと感じました。
- ・コーチングとティーチング、カウンセリングをうまく組み合わせた教育が重要だと思った。コーチングの内省的な質問によって、メンティの悩みや不明確な事象に気づかせるという過程は、今後あらゆる人間関係や、所属コミュニティにおいても、利用できると感じた。
- ・今まで後輩を指導するときに、自分の価値観や常識を押し付けてきたことに気づき、この研修で得たコーチングのスキルやコーチングの考え方をを使って、就職後も自分自身と周りの人を成長させいける“人

財”になりたい。

d) 異質と交わり、自分軸を発見する

- ・閉鎖的な友達関係の中にいたのかと気付かされた。別に人脈なんてどうでもいいやと思っていた節があったが、今は違う。様々なバックグラウンドの人と、深くつっこんだ話をする中で、また見えてくるものがあるのだと実感できた。
- ・2日間、12人で新たな考えや発見を共有できたことは、私にとってとっても新鮮で貴重な経験でした。今回の学びで得たことや人との輪をずっと大切にしようと思います。これからもよろしくお願ひします。
- ・何よりも、様々な年代、立場の方とこれまでの話や考え方、今後の目標をとことん話していくことで、アプローチ方法や考え方を増やすことができたと感じました。

5. 受講後一定期間を経た受講者に対するアンケート

「学生メンター養成研修」は、スタート後2年が経過し、112名もの受講者を輩出した。そこで研修で獲得したスキルや考え方が日常生活にどの程度活用されているのかを検証する目的で、簡易アンケートを行った。本来であれば、受講前と受講後とで、「社会人基礎力」や「自己効力感」の伸長について定量的な分析を行うべきところだが、スタート当初は同研修を研究対象としていなかったため、受講者の研修前のデータを取っていなかった。よって今回は同研修で獲得したスキルや考えがどの程度実生活で役立っているかという、被験者本人の実感値を測ることに留めている。尚、研修スタート当初に受講した学生はすでに社会人になって連絡が取れなくなっていたり、受講後、学生のメールアドレスが変更されているなどがあり、アンケート回収率は50%を下回り、全体を代表しているとは言い難い。しかし、今後の研修を再設計する際においてひとつの指標にはなり得るものとする。

5-1 調査方法

■対象：過去受講者 112 名のうち、メールアドレスが確認でき

る学生 91 名

■方法：アンケート用紙を添付したメール送信

■期間：2013 年 6 月 10 日～2013 年 6 月 17 日

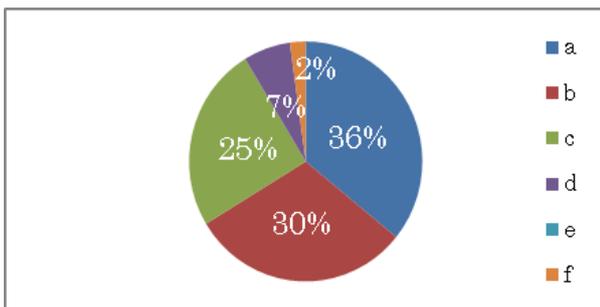
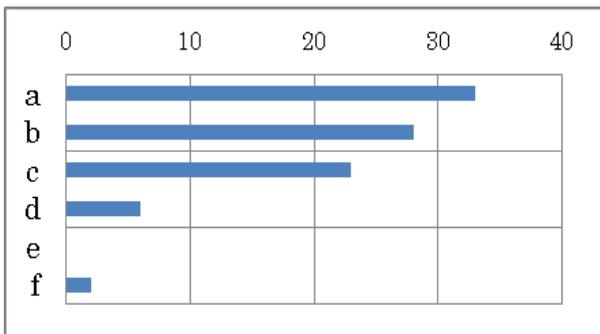
■回収：43 名

■回収率：47. 1%

5-2 調査結果

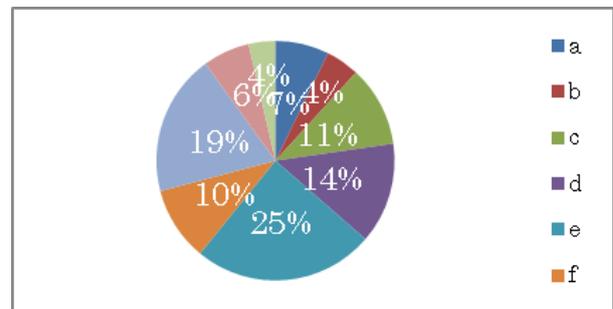
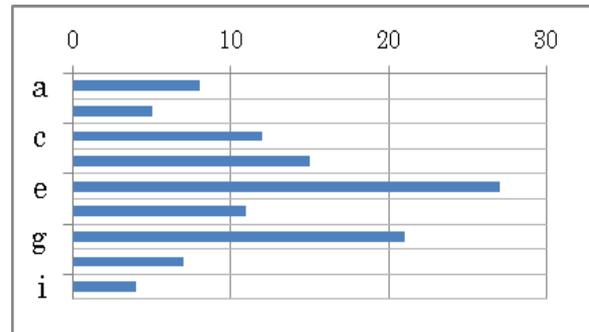
Q1. 研修で獲得したことで、研修後の生活に生かされているスキル、または知識を選択してください。(複数可)

- a コーチング（メンター）理論内省型発問作り方
- b 信頼関係の構築（傾聴、承認、聞く）
- c 自己分析
- d ロールプレイ
- e 特になし
- f その他自由回答



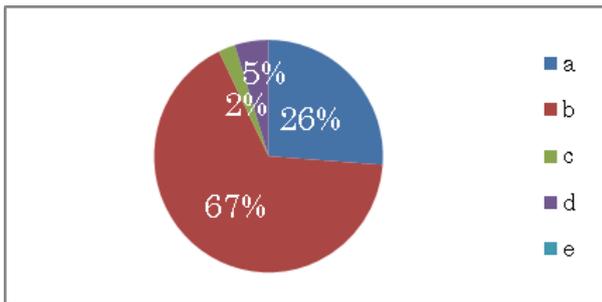
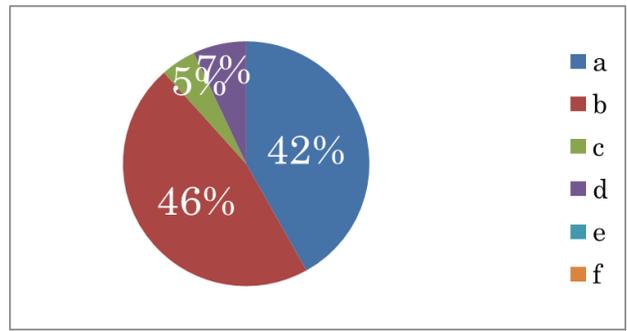
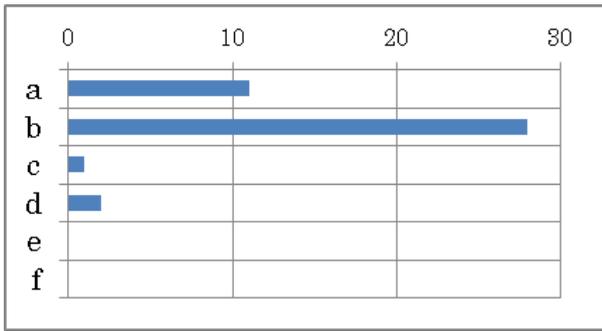
Q2 e 以外の回答をされた方で、研修で獲得したことが、研修後の生活に生かされている、または生かされた場面を選択してください。(複数可)

- a 就活
- b 研究
- c バイト
- d サークル部活の人間関係
- e 友人知人の人間関係
- f 生活の時間管理
- g 目的意識を持った生活を送れるようになった
- h 授業態度
- i その他自由回答



Q3. 意識、無意識にかかわらず、他者にコーチングやカウンセリングスキル使うことがありますか？

- a よくある
- b 時々ある
- c どちらとも言えない
- d あまりない
- e ほとんどない
- f その他自由回答

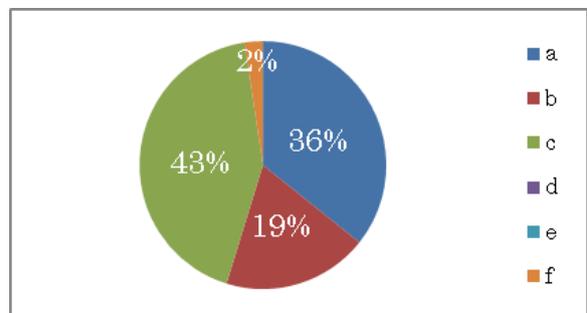
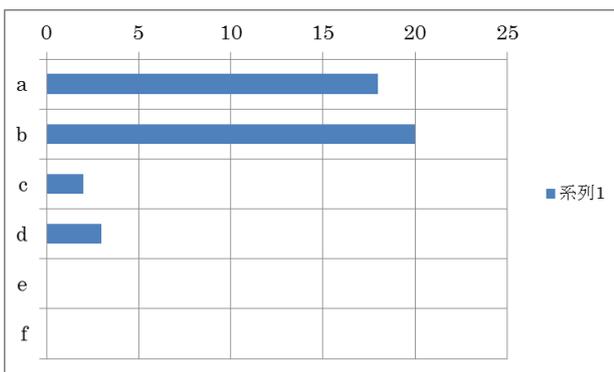
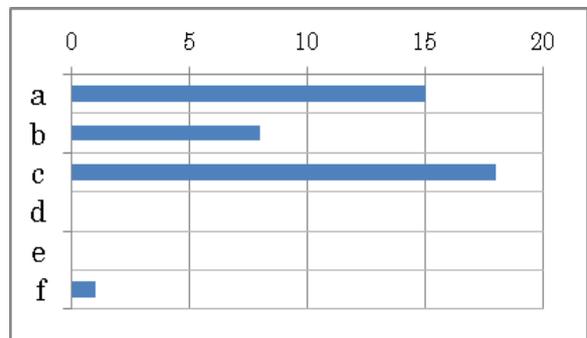


Q5. コーチングを受ける、または自ら PDCA (plan, do, check, action) サイクルをチェックすることで、自己肯定感が上がることが期待されます。研修終了後、あなたの自己肯定感に変化はありますか？

- a 上がったと感じる
- b 時々あがった感じることがある
- c あまり感じない
- d ほとんど感じない
- e 全く感じない
- f その他自由回答

Q4 課題に直面した際、自らに内省型の発問を問いかけることがありますか？

- a. よくある
- b. 時々ある
- c. どちらとも言えない
- d. あまりない
- e. ほとんどない
- f. その他自由回答



Q6. 上記でaとbを赤くした人に聞きます。どのような場面で自己肯定感が上がったことを感じますか？（自

由記述) 以下、主なものを抜粋。

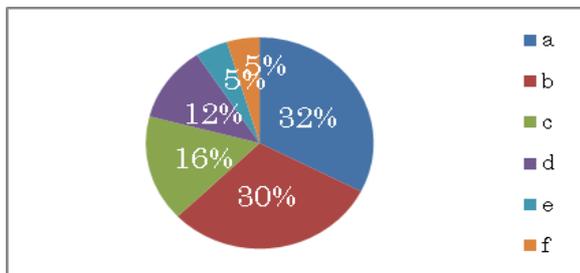
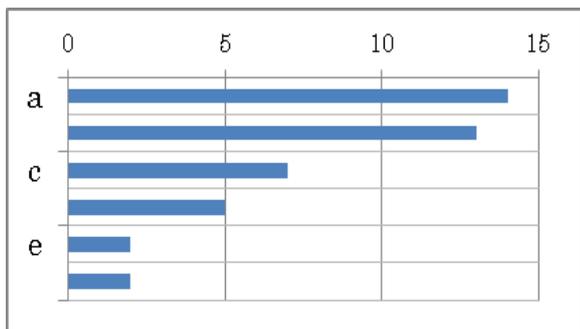
- ・プレゼンなどをするとき
- ・大きな目標のための小さな目標を作り、それができたか、どうだったかを確認していく作業を意識するようになった。大雑把に「うまくいかない」と考えていたのが、「ここは出来た、ここは今一步だった」と確認でき、「出来た」という思いを持つことが自己肯定につながった。大学受験時の勉強ではできていたことだなど、講習を受け実践している途中で気がついた。
- ・普段の生活の中でも、ものごとをポジティブに捉えるように変化した。そのことにより、自分の内面に起こる感情もポジティブなものとなり、行動や考え方が変わった。結果として自己肯定感も上がっていったように思う。
- ・何かを達成しようとするときに、セルフコーチングを行うことでどんな行動をとればよいのか具体化でき、行動に移すまでのハードルが低くなった。
- ・壁にぶつかった時に、前より自分を強く持ってブレないようになった。
- ・就活において、面接で落ちても次に生かすことができた。
- ・将来のことについて、目標を設定する際により筋道立てて考えることができるようになりました。その結果、より自己肯定感が上がったように感じます。
- ・あらゆる活動において、PDCAを回すことで、常にフィードバックを受け続けます。そして、良かった点、悪かった点を洗い出して次回につなげ、それを繰り返すことによって、日々の生活に自信が持てるようになったと感じます。
- ・初対面の人と話をした時にとっても話しやすい、聞きやすいと言ってもらえることが増えたこと。また、悩んでいる友人にコーチングのアプローチを軽く取り入れて接することによって、その友人の自己肯定感が上がってやる気になってくれたこと。
- ・ネガティブに考えそうな時にセミナーを受けた方か

- らの承認を思い出して自己肯定感を持ち続けられた。しかしセミナーを受けた直後に強く、今はそのときほど自己肯定感の変化は感じられない。それは自らへのコーチングができていないからだと思う。
- ・仕事で困難にぶち当たったとき。「失敗してもいいからまずやってみる」「どうしたらできるようになるのか」という意識が以前よりも大きくなったと自覚している。(社会人)
- ・新しいことに挑戦して、多少失敗してもPDCAサイクルを数多くこなしてきた経験があるので乗り越えられたとき。
- ・今まで敬遠していた環境や人と積極的に関わるようになった。自分にはまだ早い、見中だから、などと考え今までは飛び込むことができなかった。
- ・自分の考えを発信する場面
- ・授業展開方法や日頃私が勉強していることについてしばしば普段だらけであったが、それが自信を持って教材研究をし、自信を持って授業展開をするようになった。(教員)
- ・就活や生活で、大小かかわらず何か失敗することがあったとしても、冷静にその失敗した理由を根本原因まで深堀して考察できるようになり、また次に活かそうと前向きな姿勢にすぐ切り替えられるようになりました。
- ・学部の友人やバイトの同僚、大学院説明会など、人との関わりの中で「自分は少し劣っている」という気持ちが以前より少なくなった。
- ・自分の思考を客観視できるようになったことで、行動の幅が広がった。例えばある行動を起こすことが無理だと思うことがあっても、客観的に無理なのか、感情に過ぎないのかを内省することで、行動を邪魔する要因がはっきりとした。そのことで、諦めたり行動を起こさないことが減った。
- ・いい意味で、恥ずかしさを感じなくなった。授業中の発言が増えたとし、自分の行動に自信をさらに持つことができるようになった。

Q7. 研修で他学部、他学年、他大生と交流した経験は、その後の生活、または生活意識になんらかの変化をもたらしていると思いますか？

- a 強く感じる
- b 少し感じる
- c どちらとも言えない
- d あまり感じない
- e 全く感じない
- f その他自由回答

上記で a と b 選んだ方は、どんな変化をもたらしているかを 1 行でいいのでご回答ください（インカレサークルに入るようになった等）



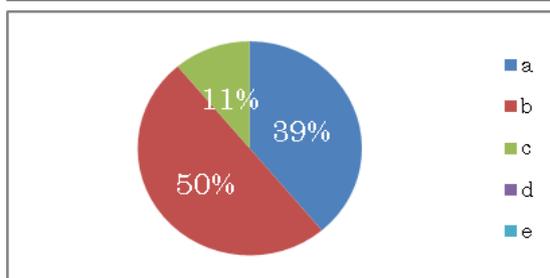
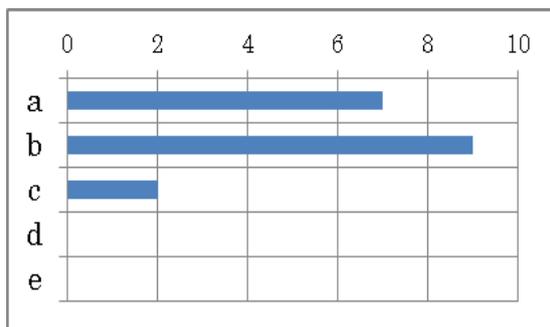
- ・研修以前からやる気が高まり、様々な機会に飛びこむようになっていたので、研修前後で特に変化があるということは正直ありません。しかし、他大生や他学年と交流することでまた世界が広がりました。そのポジティブな考え方の度合いが高まったように思います。
- ・元々様々な方とお会いする機会が多くあったが、よりその傾向が強くなったように感じる。

- ・授業一緒でもあまり喋らなかった人とコミュニケーションを交わすようになった。
- ・他大生の学生生活を知ること、自分の大学生生活を見直すきっかけとなった。

Q8. 就活を終了した方、または就活中の方に伺います。学生メンター養成研修で獲得したスキルや知識、考え方は就活に役立ちましたか？

- a すごく役立った
- b 少し役立った
- c どちらとも言えない
- d あまり役立たなかった
- e 全く役立たなかった

上記を選んだ理由を 1 行でいいのでご回答ください（自己分析、モチベーション等）



- ・すんなり就職が決まってしまったので。（教員）
- ・選考をしている人事の方や面接官のメンタルというか、なぜそのような質問をするのか、訓練したせい、以前より早く考えられるようになった気がします。

Q9. 研修で獲得したことを日常に生かせない、またはモ

モチベーションが継続できていない方は、それらの要因はなんだと考えますか？（自由記述）解決策も同時にご提示ください。

※自由記述の回答を分類すると、下記の3群に分類された。

ア) 環境要因

- ・やはり、周りの環境だと思う。自分一人だけではなかなかやる気の持続ができないので、そのような環境に自らを追い込むしかないだろう。定期的に環境を作らなくてはならない。
- ・研修で得た考え方は日常でも生きることが多いと感じます。ただロールプレイでやったような同胞へのコーチングを行う場面が少ないのだと思います。支援室のロビーで毎週決まった日に学生同士がコーチングを行う場を設けます。そして、今まで研修を受けた人へメールを流して、コーチングを行いたい人、してもらいたい人が集まるようにします。
- ・獲得したことがあるのに、モチベーションは上がったのにそれが生かせないのは、海外旅行に行って英語が思ったよりも通じず「英語勉強しなきゃ!」と、帰国してしばらくしても結局あまり勉強できていないのとなんとなく似ている。つまり、やり方やモチベーションがあっても習慣化されていないから続かないのだと思う。忘れてしまっても思い出せるように復習会を開く。

他8名

イ) 目的意識・自分軸未発見要因

- ・獲得できただけで満足している。“なんのために”という目的意識が欠けているのではないか。目的意識を持つべき。
- ・モチベーションを維持できる対象が見つからない
- ・明確な自分のビジョンが出来てない事。その為の行動が後手後手になってしまっている事。自分の決断に自信が持てない事。解決策；新たな環境を自分の

努力で切り開く事が必要。その為に今あるすべてを捨てる覚悟が必要だと思います。

- ・将来について自分自身に抽象化の発問が色んな方向に行ってしまう、将来どうしたいのかがまだぼやけています。要因は自分軸がきちりと定まってないからだと考えます。

他3名

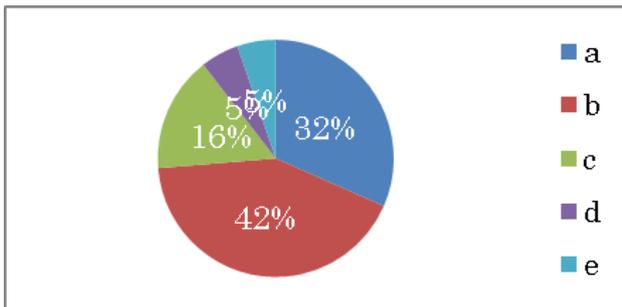
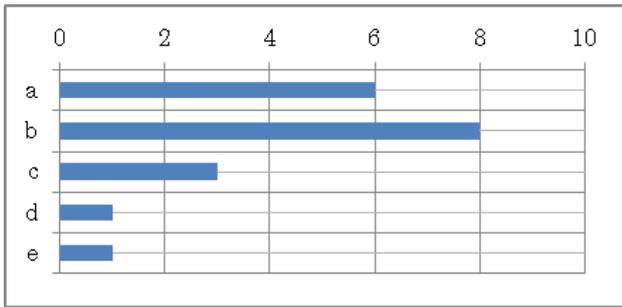
ウ) その他

- ・コーチングについて一気に集中して学んだため、学びを深められていない。
- ・最終目標が少し現実と離れているため
- ・危機感が薄い。今の自分は守られ過ぎている。
- ・研修の場でのロールプレイを現実味を持って実生活に反映できていないから。切り離して考えてしまっている。
- ・私は最終試験に落ちてしまったので、追試として3名のコーチングを実際におこなったが、そういったことを一学生がやることに疑問視するような風潮が有り、行い難い雰囲気がある。
- ・私はコーチングをする相手が周りにおらず、スキルを活かす場面があまりなかった。また、自分は人と親密な関係を築くことが好きではないので、広く浅い人間関係の中でコーチングを日々、実践する相手がいらないことにも問題であったと感じている。
- ・目の前の仕事がとても忙しい。(社会人)

Q10. 研修後、ラビットゼミを受講している、または受講した学生に伺います。研修で獲得したスキルや知識、考え方をゼミで活用することはできていますか？または出来ましたか？

- a よく活用できた
- b 少し活用できた
- c どちらとも言えない
- d あまり活用できていない
- e 全く活用できてない

上記を選んだ理由を一行でいいのでご記載ください。



- ・研修で行ったバックトラッキングやミラーリングを自分が他人と会話するときに意識するだけで相手が話しやすくなります。
- ・販促会議でラビゼミで学んだことを皆でやることができたから。研修で学んだ技術を活かして、皆から意見を引き出したりすることができた。
- ・教職をとっているので、ロールプレイングやディスカッションを授業で行う機会がよくあるから。
- ・現在企業の中で新規事業の立ち上げを行っているが、その際有効な発言ができるようになったことで役立ったと言えると思う。
- ・他者の意見に「いいですね」またはIメッセージとして伝えることで、他者を尊重することができていると思う。
- ・企業において、反対意見をいうときも「どのように発問すれば議論が建設的に進むか」をより意識して出来るようになり、発問の引き出しも増やすことができた。(会社員)
- ・できてない。課題に対して自分の意見を出すのが精一杯だったため。
- ・三浦先生のドラッカーゼミを受講していますが、ア

アイデアを創出する際に役立っています。

- ・「今あるものからなにをえるのか？」は、自分次第出ることを学んだ。それまでゼミ（専門）に対してあまり期待していなかったが、そう学んでから、自身の興味の幅を広げるきっかけと、「大学でこれを学んだ」と語れるようになりたいという願望を叶えるためと、ゼミを捉え、積極的に取り組むようになった。
- ・初対面の方と話す時はしっかりとひざを向けて、リフレームと発問が出来るように意識しました。普段初対面の方と話す時とは違って相手と話が盛り上がりました。

6. 考察

「学生メンター養成研修」で獲得したスキル、および考え方がその後の学生生活にどのような影響があるか、また、どのような場面で生かしているかを見てきた。

Q2の結果より、同研修の成果が最も現れた場面としては、全回答の中でcとdを合わせた39%が「人間関係形成場面」と回答した。これにより、社会が学生に求める「コミュニケーション能力」の開発に、同研修が機能する可能性を見い出せる。

次にQ3の回答より、同研修で獲得したスキルを他者に対して行っているかという問には、93%の回答者が、意識、無意識は別として、肯定的な回答を示した。またQ4の回答より、88%の回答者が自らに内省的な発問を投げかける「セルフ・コーチング」を実施していることも分かった。これらの結果より、同研修が受講者の多くに何らかのコーチング的コミュニケーションをもたらしていることが推察できる。

同研修の狙いの一つとなっている「自己効力感」の向上については、Q5の回答より、PDCAサイクルを回すことで55%の回答者が「自己効力感」の向上につい

て肯定的に回答している。自由記述の中には、「授業での発言回数が増えた」「学外団体へ飛び込むことができた」「就活の面接で落ちても前を向けた」等、期待通りの変化が報告された。一方で、45%の回答者が懐疑的、または否定的な回答をしているが、この中には、研修前から既に十分な「自己効力感」を持っている学生が一定の割合で存在するものと推察される。このように考えると、「自己効力感」があまり高くない学生に対しては、同研修は一定の意識改革をもたらせるものと考ええる。

異質との交流効果については、Q6 の回答者のうち、62%が肯定的な反応を示しており、自由記述でも視野の拡大が報告されており、一定の成果があったものと思われる。懐疑的な回答をする学生の中には、同研修受講前から既に所属大学以外の外部ネットワークと繋がりを持っているものが一定割合で存在していることが判明している。

就活への効果については、全体回答者のうち、研修後に就活を経験した学生の母数が少ないため、仮説を導き出すことすら難しいが、結果としては89%（18人中16人）が「すごく役立った」「少し役立った」と、肯定的な回答をしており、就活におけるコーチング、またはセルフコーチングの有用性を示すひとつの材料となった。

最後に、同研修で獲得したスキルが、他のゼミ（ラビット・ゼミ他）で活用しうるかという問についての回答も母数こそ小さいが、74%（19人中14人）が「よく活用できた」「少し活用できた」と肯定的な回答をしており、コーチングスキルが他の「アクティブ・ラーニング型」授業に転用できる可能性を示している。

また、今回のアンケート結果に記されていない受講者の変容として、受講者が主体となった夏休み留学体験報告会の企画、ひとり暮らしのお年寄りと祝うクリスマスパーティーイベントの企画、または、内定で連敗していた受講者が難関企業の秋採用に逆転内定をもらうなどの報告が寄せられている。教員から「内向き」

と評される本学の学生にこの様な変容が現れた始めたことは、彼らの中に「目的意識の向上」や、やればできるという「自己効力感」が少しずつ芽生え始めたサインとして受け取って良いだろう。

7. 今後の課題

以上のように、「学生メンター養成研修」を受けた受講者の中に少なからず肯定的な変化が見られることが確認できた。しかし、繰り返しになるが、今回のアンケート回収率が50%に達していないことから、同研修について好意的なイメージを持っている学生群の回答であることが推察され、受講者全体像を表しているとは言い切れない。一方、今回の回答者から挙げられた次回以降の研修課題として、研修後のモチベーションを維持向上させるためには、継続的な学習機会を保証することであることも分かった。本来なら、コーチングをベースとした同研修を受講した学生には、主体的にこれらの学習機会を企画、運営することを望むところだが、その域に到達するためにはまだ幾つかのステップが必要であろう。今後、高等教育における学生へのコーチング（メンタリング）研修で更なる成果を確実にするため、下記の課題を提示して結びと変えたい。

① 本格的な研究設計

「学生メンター養成研修」の効果効用を測定するためには、同研修の大きな狙いとする「目的意識の向上」と「自己効力感の向上」の伸長を計測するための周到な準備が必要となる。「目的意識」に代わる尺度を採用したアンケート調査、および受講者への事前事後の「自己効力尺度」のアンケート調査が不可欠となる。

② 社会人への更なる門戸開放

これまで実施した何度かの研修のうち、社会人が参加した回の受講生の方が、そうでない回の受講生の反応と比べ、PDCAサイクルのイメージをより

明確に持つことができ、就活や社会人になることに対して前向きに意識が変容しているように映る。社会を経験していない学生にとって、社会人との2日間のシェアリング体験は、その後の彼らの学生生活に転機をもたらすものと考え。定員20名のうち、今後は社会人だけで3名以上の枠を設け、学生に刺激を与えることが有効だと考える。

- ③ **コーチング（メンタリング）研修の正規科目化**
学生の主体性を育むことを目的とした場合、同研修は正規科目外のままにしておき、自ら学生が受講してくることが望ましい。しかし教育の対象が、休日の2日間を潰して研修に参加するようなモチベーションの高い学生だけではなく、毎日ダラダラと過ごし、将来に対して明るい展望すら持ち合わせていない学生らも含まれることを考えれば、キャリア教育科目の一つとして、正規科目として2単位15時間のカリキュラムで展開することが望ましい。正規科目化することにより、今回の調査で課題として最も多く指摘された継続的な学習機会の保証にもつながる。同時に、正規科目化により受講者の数も格段に増えることから、研究設計も容易になるというメリットもある。

1997年に日本のビジネス界にコーチングが初めて紹介されて以来、コーチングは管理職の間で部下のモチベーションを上げる必須のスキルとして広く普及されてきた。その意味で、社会に出る前に学生がコーチングのスキルや理論を身につけておくことは、上司や組織の期待に応える人材になる上で、大きなアドバンテージとなることは間違いない。社会が求める「グローバル人材」「社会人基礎力」「キャリア形成能力」を育成するためにも、同研修のコンテンツは極めて有効だと考える。

一方で、今回の調査では、同研修に対する回答者の反応は全体的に肯定的であったものの、アンケートの回収率が低く、質問内容が感覚値に頼ったものであっ

たため、予備調査としての位置づけで捉えるのが適当だと考える。今後は本格的な調査設計を立て、長期的・継続的な調査研究を行う必要があるだろう。

【参考文献】

- ・文部科学省（2006）『小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引き ～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～』
- ・経済産業省（2007）『社会人基礎力育成のススメ ～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して～』
- ・溝上慎一（2007）「アクティブ・ラーニング導入の実践的課題」『名古屋高等教育研究第7号』p271
- ・奥田 雄一郎（2012）「心理学からみた我が国のラーニング・コモンズにおける学びの動向と今後の課題」『共愛学園前橋国際大学論集No.12』p99
- ・Edward L Deci, & Richard Flaste 著 桜井茂男訳（1999）『人を伸ばす力 ～内発と自律のすすめ～』新曜社
- ・渡辺直澄・久村恵子（1999）『メンター／メンタリング入門』プレイスタイム
- ・Galley W Timothy 著 後藤新弥訳（1976）『インナーゲーム』日刊スポーツ新聞社
- ・米岡裕美（2012）「学習支援としてのコーチング論に関する一考察 - J. Rogers のコーチング論との比較検討 - 」『埼玉学園大学紀要（人間学部篇）』12号 p197
- ・株式会社コーチ・エイ「コーチ・トレーニング・プログラム」
<http://www.coach.co.jp/study/curriculum.html>
- ・国分康孝他編著（2006）『構成的グループ・エンカウンターと教育分析』（誠信書房）
- ・板野雄二、前田基成（2002）『セルフエフィカシーの

臨床心理』北王路書房

- ・「高校生の心と体の健康に関する調査」(2011年3月)
財団法人 一ツ橋文芸教育振興協会、財団法人 日本
青少年研究所