

コーチング - 教育現場での実践 -



2016年10月15日（土）

京都造形芸術大学 presents

アカデミック・コーチング学会

@キャンパスプラザ京都

第1回年次大会資料集

<http://academic-coaching.org/>

京都造形芸術大学 Presents アカデミック・コーチング学会 年次大会概要

- ◆テーマ◆ コーチング –教育現場での実践–
- ◆日時◆ 2016年10月15日(土) 13:30~17:10 ※受付開始は13:10
- ◆会場◆ キャンパスプラザ京都 第1会議室
- ◆主催◆ アカデミック・コーチング学会
実行委員長 本間 正人(京都造形芸術大学 副学長)
- ◆参加費◆ 会員・非会員とも3,000円(参加費2,000円 資料集代1,000円)
- ◆申込み◆ 10月10日(月) 23:59まで
- ◆プログラム◆
 - 13:30~13:50 総会
 - 13:50~14:00 開会挨拶 本間 正人(京都造形芸術大学 副学長)
 - 14:00~14:20 基調講演 菅原 秀幸(北海学園大学 教授)
「アカデミック・コーチングで、世界を変える」
 - 14:20~14:40 研究報告 菅原 秀幸(北海学園大学 教授)
& 坂東 奈穂美(札幌市立大学 助教)
「アカデミック・コーチングの理論的位置づけ」
 - 14:40~15:20 招待講演 古川 晃嗣氏
(株式会社ヒューマレッジ木村塾グループ 本部長)
「Being(人としてのあり方)を引き出すことで、
Doing(行動)・Having(成果)が大きく変わった実践例」
 - 15:20~15:30 休憩
 - 15:30~17:10 研究発表
 - 17:10 閉会
- ◆懇親会のご案内◆
 - 時間 18:00~20:00
 - 会場 和バル Ginyuba Kyoto
京都市下京区油小路通り塩小路南不動堂町6 アパホテル京都駅堀川通1F
http://r.gnavi.co.jp/2u9mypna0000/map/?sc_cid=tnp_mlm
 - 会費 4,000円 飲み放題付き
 - 定員 24名(事前申込制)
 - 申込み 10月10日(月) 23:59まで

ごあいさつ

京都造形芸術大学を代表して、みなさまを京都に、そして、アカデミック・コーチング学会大会に歓迎したいと思います。昨年は、設立総会が東京・駿河台の明治大学で開催され、今年は、古くから芸術・学問の中心であった京都に場を移し、探究と交流が深まることは嬉しい限りです。

時代はアカデミック・コーチングを必要としています。

文部科学省も、学習指導要領改訂の中で、アクティブ・ラーニングを柱に据え、これまでの教室モデルの一斉授業の限界についても、広く理解されるようになりました。他方、多様なバックグラウンドを持った子ども達へのきめ細やかな個別指導のあり方については、まだ道半ばにも至っていません。

本学会は、教育現場におけるコーチングの普及進展を推し進めるとともに、コーチングの理論や効果について学術的な研究を行なうことを目的に設立されました。今回は、本学会の発起人である菅原秀幸先生の講演に加え、株式会社ヒューマレッジ小・中学部本部長古川晃嗣様には生徒・保護者を対象にしたコーチングのご発表をいただくこととなり、刺激的な場になることが期待されます。また、分科会発表も充実したラインナップとなり、関係者の皆様のご尽力に心から感謝申し上げます。

この機会に、縦横無尽な交流が展開し、コーチング研究が深まり、新たなコーチング実践の可能性が広がることを期待しています。

ぜひ、楽しい時間にしていきましょう！

京都造形芸術大学 副学長
アカデミック・コーチング学会 会長・大会委員長
本間正人

目 次

ごあいさつ	1
基調講演 「アカデミック・コーチングで、世界を変える」 菅原 秀幸（北海学園大学 教授）	5
研究報告 「アカデミック・コーチングの理論的位置づけ」 菅原 秀幸（北海学園大学 教授）、坂東 奈穂美（札幌市立大学 助教）	11
招待講演 「Being(人としてのあり方)を引き出すことで、 Doing(行動)・Having(成果)が大きく変わった実践例」 古川 晃嗣 氏（株式会社ヒューマレッジ木村塾グループ 本部長）	15
研究発表（ポスターセッション） 「日本語学習アドバイジングの挑戦」 黒田 史彦（首都大学東京 准教授）	19
「博士課程教育リーディングプログラム アカデミックグローバルリーダー教育院 学生支援におけるメンターの役割」 笠井 直子（東京工業大学 グローバルリーダー教育院）	25
「看護専門学校での教育実践におけるコーチング」 鳥羽 きよ子（しぎさん看護専門学校 非常勤講師）	31
「学校現場における思春期世代の16年間のコーチング実践分析と紹介」 高橋 有希子（東京インターハイスクール Academic Director）	35
「女子大生による化粧品づくりのチャレンジ 産学連携プロジェクトからみるアクティブ・ラーニングの試み」 朴 熙成（福岡女学院大准教授）	41
参考資料	47

基調講演 菅原 秀幸 (北海学園大学 教授)
「アカデミック・コーチングで、世界を変える」

研究報告 菅原 秀幸 (北海学園大学 教授)、坂東 奈穂美 (札幌市立大学 助教)
「アカデミック・コーチングの理論的位置づけ」

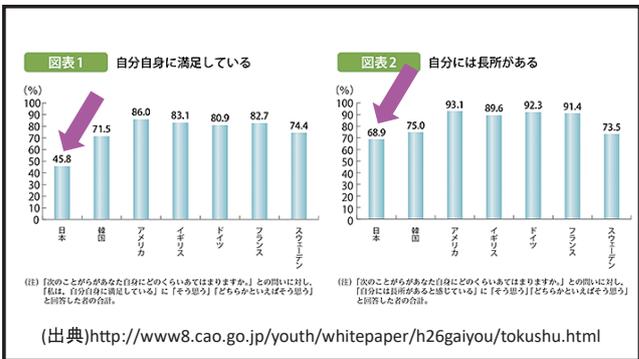
招待講演 古川 晃嗣 氏 (株式会社ヒューマレッジ木村塾グループ 本部長)
「Being(人としてのあり方)を引き出すことで、
Doing(行動)・Having(成果)が大きく変わった実践例」

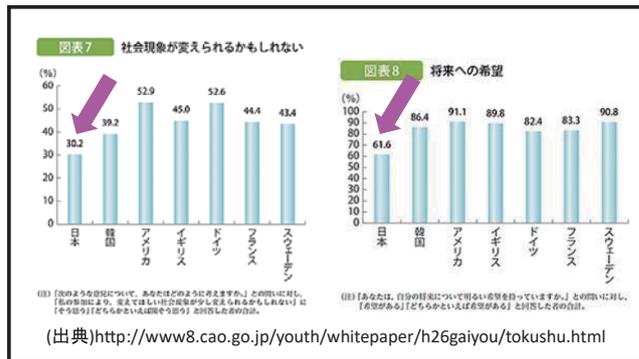
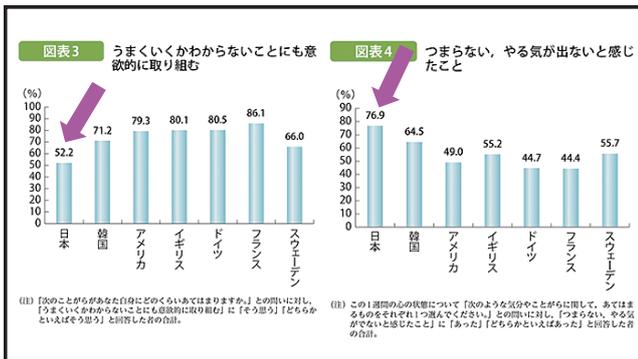


アカデミック・コーチングで
世界を変える???

アカデミック・コーチングで
世界を変える？

一体、何をどう変える？





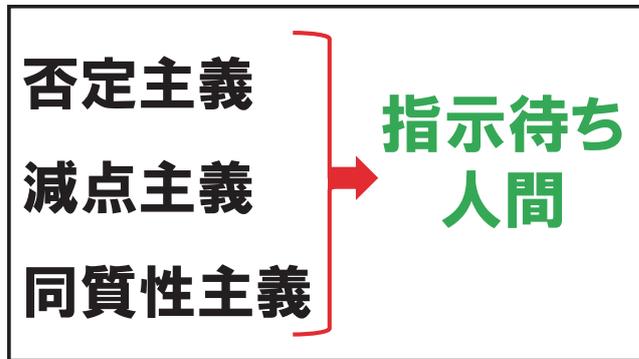
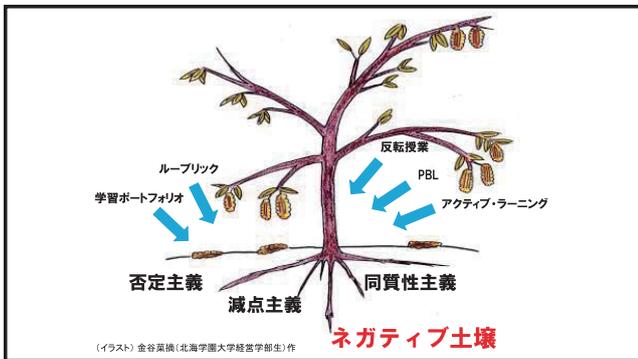
ダメ ダメ ダメ ダメ ダメ

ダメ **否定主義** ダメ ダメ

ダメ ダメ **減点主義** ダメ ダメ

ダメ ダメ **同質性主義** ダメ

ダメ ダメ ダメ ダメ ダメ



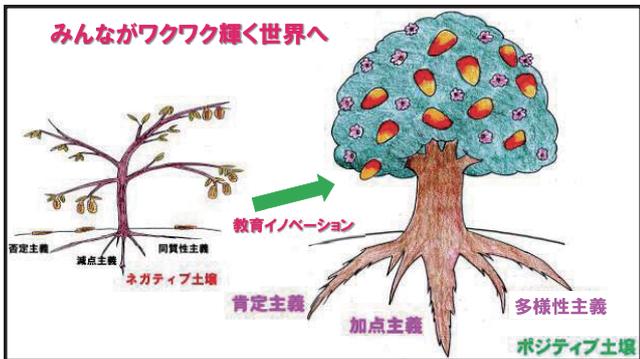
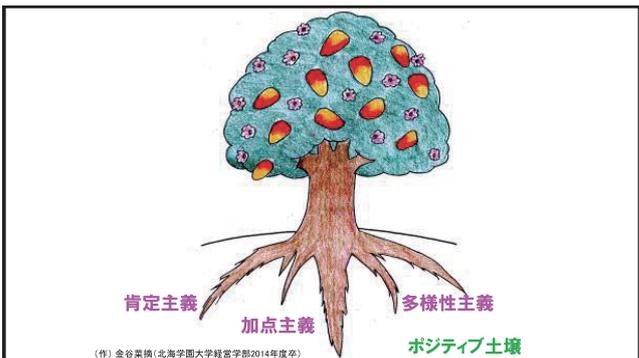
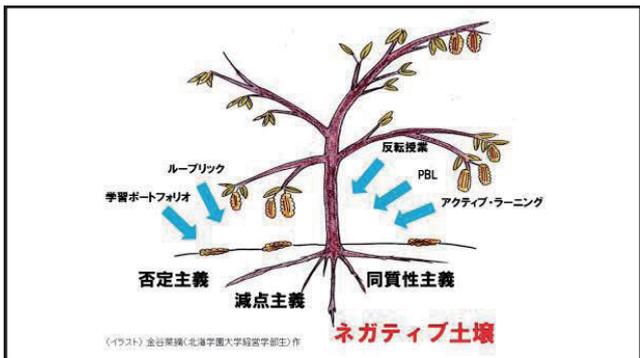


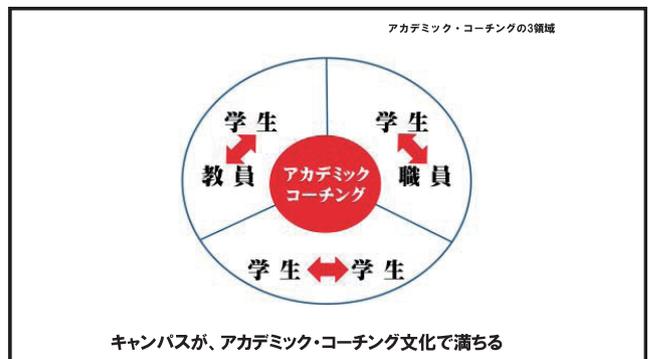
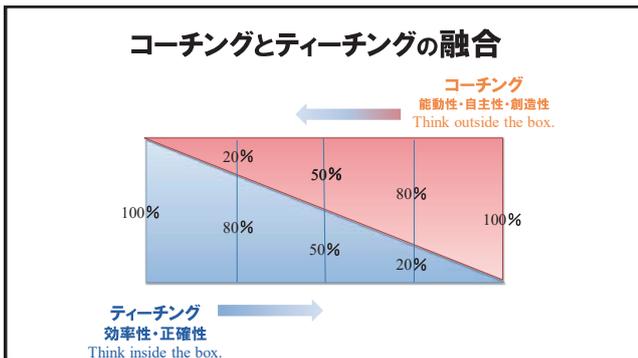
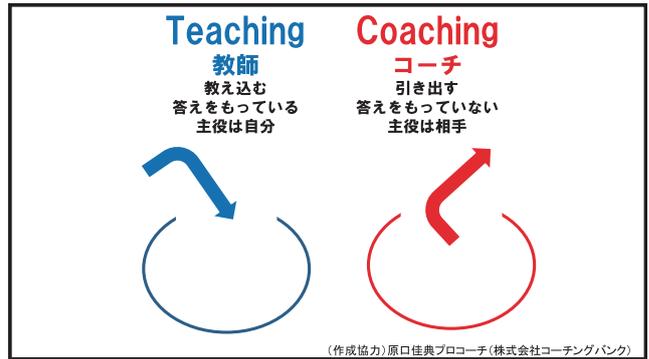
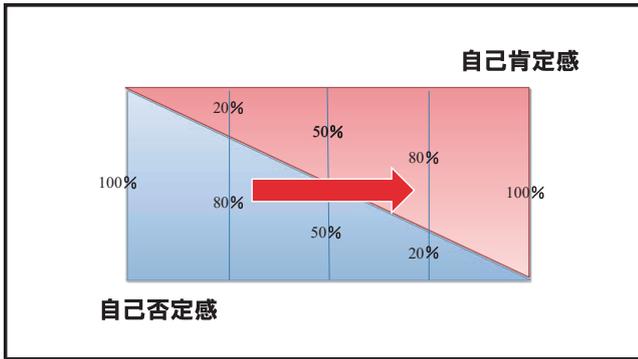
学生に蔓延する3大症候群

ビジョン無い症候群
(NVS = No Vision Syndrome)

やる気無い症候群
(NMS = No Motivation Syndrome)

もつともつ症候群
(MMS = More and More Syndrome)







コーチングに疑問だらけ???

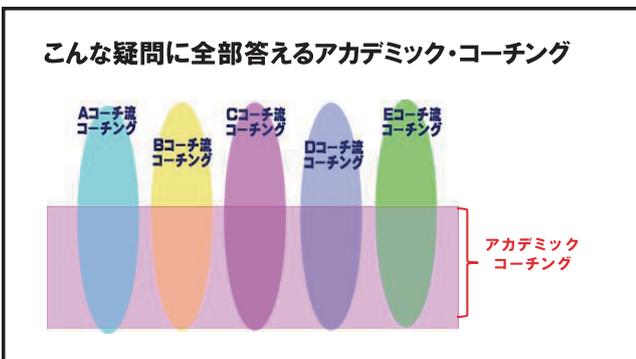
玉石混交、どのコーチが本当に能力あるの？
 いろんな団体の認定コーチ、どれが本物・正統派？
 いろんなコーチが、自分流でやってる？

自己啓発の一種じゃないの？
 しょせんは、コーチの金もうけ？
 コーチングのセミナー受講料、高過ぎ？



理論や体系がない？
 カタカナばかりで、分からない？
 コーチングの効果って、証明されてる？

本物とは何か？ 正統派とは何か？



教師(大人)のマインド・セット変革

賢者は聞きたがり、愚者は話したがる

賢者は学びたがり、愚者は教えたがる

賢者は頭を垂れ(横から目線)、愚者は反り返る(上から目線)

果たして教師は、賢者か、愚者か？

賢者は聞きたがり、愚者は話したがる

⇒ 教師は話したがる

賢者は学びたがり、愚者は教えたがる

⇒ 教師は教えたがる

賢者は頭を垂れ(横から目線)、愚者は反り返る(上から目線)

⇒ 教師は反り返る

The mediocre teacher tells.

平凡な教師は、ただしゃべる

The good teacher explains.

よい教師は、説明する

The superior teacher demonstrates.

すぐれた教師は、自分でやってみせる

The great teacher inspires.

偉大な教師は、やってみようという気にさせる

(アーサー・ウィリアム・ワーズ)

inspire=coaching

アカデミック・コーチング学会

2016年10月15日

アカデミック・コーチングの 理論的位置付け



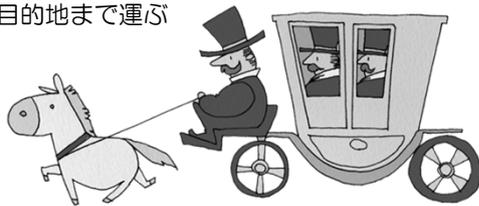
菅原 秀幸 & 坂東 奈穂美

Key word

other-actualization

他己実現

目的地まで運ぶ



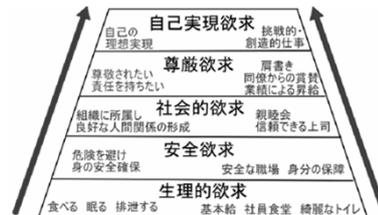
他の人の目的達成を助ける

他者の目的達成を支援するコーチングは、
人間の最も崇高な活動である

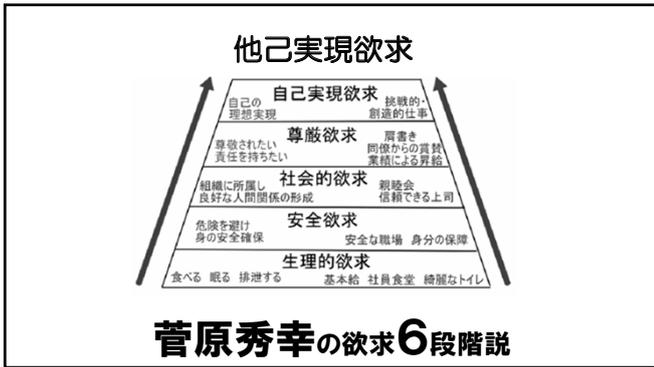


マズローの欲求5段階説

6段階目は？



菅原秀幸の欲求6段階説



GIVE & TAKE
与える人こそ成功する時代
ADAM GRANT

組織心理学での研究成果
思考と行動の3類型

- 1) ギバー（与える人）
- 2) テイカー（受け取る人）
- 3) マッチャー（バランスをとる人）

ギバーの特徴

「他者利益」と「自己利益」は相反しない
「自己犠牲」ではなく「他者志向性」をもつ

情けは人の為ならず

天国

美味しい♪ ありがとう♪

地獄

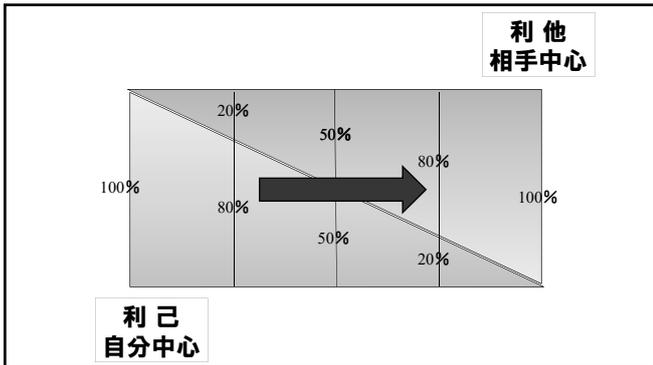
食べれない!!!!
食べれない!!!!

利他 他己実現

利己 自己実現

美味しい♪ ありがとう♪

コーチングの目的は、他己実現



**アカデミック・コーチングの基本体系
「3・4・5」**

3つの手法 (skill)

4つの心構え (mindset)

5つの手順 (process)

Goal 本来もっている能力が発揮され、可能性が最大限に開花する

**アカデミック・コーチングの基本体系
「3・4・5」**

3つの手法 (skill)

- (1) 相手の話を聴く：傾聴
- (2) 相手を認め、受け入れる：承認
- (3) 相手のために質問する：質問

**アカデミック・コーチングの基本体系
「3・4・5」**

4つの心構え (mindset)

- (1) 主役は学生 ⇒ 教師は伴走者
- (2) 答えは相手の中に ⇒ 引き出す、教えない
- (3) 可能性は無限 ⇒ 未来を信じる
- (4) 答えは一つではない ⇒ どれも間違いではない

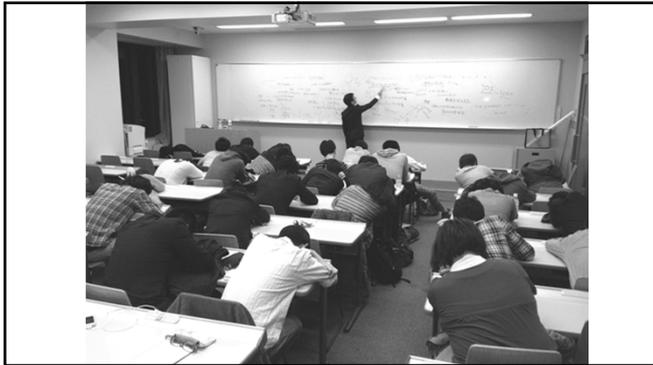
**アカデミック・コーチングの基本体系
「3・4・5」**

5つの手順 (process)

- (1) 目標・目的
- (2) 現実・現状
- (3) 差・ギャップ
- (4) 行動計画・行動
- (5) 振り返り

OSの入れ替えを

KEY WORD = Diversity



教科書写してれば単位あげますみたいなテストをする先生がいたり、せっかく学ぼうと意欲をもって挑んだ授業も専門用語だけ使い自慢話のように講義をする先生がいたり...。そして4年生となった今はそれが当たり前になって、大学卒業の備蓄きのためにより単位の取りやすい授業を選んで外の世界で経験を積みながら学ぶという考えがスタンダードになっています。

「大学の授業一コマ90分。こんな長い時間、一方的に人の話なんて聞いてられない」これは私が大学の授業中によく思うことです。

学生の声
No, thank you.

ティーチング100%講義



コーチング主体型講義を見学された高校の先生から 22:17 (9 時間)

菅原先生、今日もありがとうございました。
目からウロコの授業でした。まさしくインノベーションです。
思考の柔らかさ、学生のモチベーションなど素晴らしいです。
授業方法もICTなどを駆使しての効率的な意見の共有、
自己の課題の明確化とヴィジョンと最新の大学教育を体験しました。
こうした学生が増えることで大きな変化が生まれることも
実感できました。
何より経営学部がこうした授業をするんだということに、
ただただ感動させられました。
35年間教育に携わり、初めての感動でした。
コーチング最高です。今日の講義をまたぜひ参観したいです。
よろしく願いいたします。

北海道大学経営学部「国際経営2014」

コーチングを行って自分枠が広がった。ワクワクしてきた。なぜなら読んだだけ、自分の中だけに留めておいただけでは解った気になって、そこで止まっていた残りよりの解釈から、質問される事で自分を傾聴するような体験をして、最終的に自分の胸に落ちる納得解に変化した。この体験から、放多くの違う環境で立場の違う人とのコーチングを行って自分の考えを広げられるようにしたいと思った。

いいね！を取り消す 返信 · 43 · 10月23日 4:07

コーチングにはその考えを深めるという力とともに、もっと大きな根本を変える力まで含まれていると感じた。

いいね！を取り消す 返信 · 4 · 11月11日 12:00

北海道大学経営学部「国際経営2014」

コーチの質問が長く、75分という時間がとても短く感じられました。質問力って本当に重要でした。また、話すことによって、自分が普段表に出さない本当の想いを表出することができるため、コーチングの機会は積極的に持つべきだと実感しています。自問自答で自分で自分を引き出すこともいい手法ですが、一人には限界があると思いました。自分では予想もしてなかった。自分とは違う視点から質問をもらうことで違った角度から自分を見つめることができます。今日は様々な気づきがあったため、いいコーチングを受けたと思います。あとは、自分も質問力を前えるために、対話の中で相手の話を正確に理解することや、より真意を引き出し理解しようとする姿勢を持つことから取り組みたいと思います。質問力って、一歩かけるとどこまでも伸びるので面白いですね。

いいね！を取り消す 返信 · 4 · 11月11日 12:04

研究発表（ポスターセッション）

黒田 史彦

（首都大学東京 准教授）

「日本語学習アドバイジングの挑戦」

笠井 直子

（東京工業大学グローバルリーダー教育院）

「博士課程教育リーディングプログラム
アカデミックグローバルリーダー教育院
学生支援におけるメンターの役割」

鳥羽 きよ子

（しぎさん看護専門学校 非常勤講師）

「看護専門学校での教育実践におけるコーチング」

高橋 有希子

（東京インターハイスクール Academic Director）

「学校現場における思春期世代の16年間のコーチング実践分析と紹介」

朴 熙成

（福岡女学院大准教授）

「女子大生による化粧品づくりのチャレンジ
産学連携プロジェクトからみる
アクティブ・ラーニングの試み」

日本語学習アドバイジングの挑戦

黒田史彦¹

<概要>

日本語学習者が自分自身で学習サイクルを停滞なく循環させることにより、自己主導型の日本語学習は実現される。学習者が主体的に自らの学びをデザインし、学習を継続していくためには、日本語学習アドバイジングが有効である。専門家である日本語学習アドバイザーは、多彩な質問を通じて、学習者に学び全体について深く考えさせる。人間的成長を促すアドバイジングを体現していくためには、アドバイザー間で知恵を持ち寄り、支え合うための共有共用システムの構築・拡充が不可欠である。

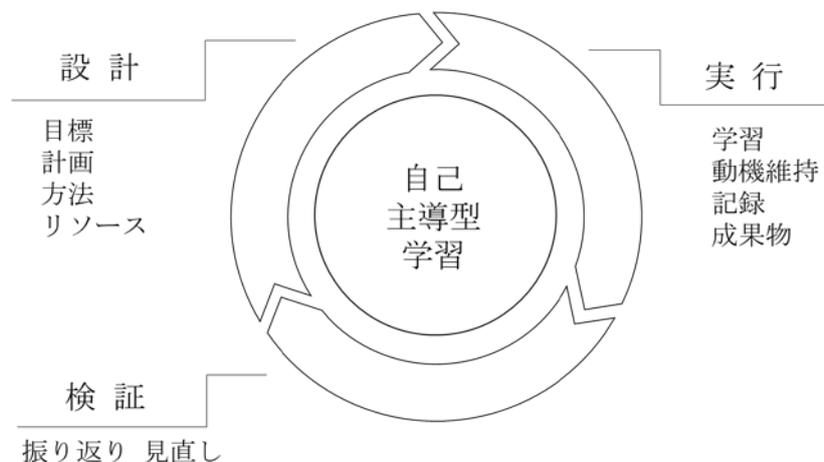
<キーワード> アドバイジング, アドバイザー, 自己主導型学習, 学習サイクル, ナレッジベース

1. 日本語学習アドバイジング

外国語として日本語を学んでいる学習者は、様々な学習環境の下、それぞれの学習目的を持って習得に励んでいる。しかし、自分に合った学習目標を設定して適切な学習リソースを見つけ出し、無理・無駄のない学習方法を採用した上で滞りなく学習を継続していくことは、決して容易ではない。日本語学習者一人ひとりが自分に相応しい目標を見定め、最適なリソースを選択し、具体的な学習計画を策定した上で着実に学習を推し進めながら、定期的に振り返って効果的に次のより良い学習に発展させていくことが望ましい。そして、その期待される学びを実現するための個別的な学習支援が、日本語学習アドバイジングである。

ここで言う「アドバイジング」とは、日常的に用いられる「助言活動」という意味ではない。学習者との対話を最重要視し、学習者が自らの学びについて能動的に考え、決め、行動する「自己主導型学習 (self-directed learning)」を促す支援活動である。学習者の持つ学ぶ力や学ぼうとする意志を信じ、多彩かつ多角的な発問によって、学習者が自らの学習について深く考えるきっかけを与える。このようなアドバイジングの理念と手法は、傾聴、承認、質問の3つを基本スキルに据え、「人が本来持っている能力を最大限に引き出す」(菅原 2014) アカデミック・コーチングと通底するものであろう。

日本語学習アドバイジングが推進する自己主導型という学習形態は、設計、実行、検証という3つの段階から成る「学習サイクル」として図示できる。学習者は、自分自身でサイクルの細部をデザインし、[設計] → [実行] → [検証] → [設計] → [...] というサイクルを循環させていく。



図：学習サイクル

¹ KURODA Fumihiko, 首都大学東京 国際センター, fukuro@tmu.ac.jp

学習サイクルにおける最初の「設計」段階では、日本語に関する現状の自己分析に始まり、学習目的の明確化、学習目標や計画の立案、学習方法やリソースの選択などを行う。続く「実行」段階には、学習そのものへの取り組み、学習動機（モチベーション／やる気）の維持、学習の記録や成果物の保存などが含まれる。さらに「検証」段階では、それまでの学習を振り返り、学習が順調であれば継続する。もし何か問題が出来た場合は、検討の上、見直しを図る。そして、「検証」結果に基づき、次の学習を改めて「設計」し直し、より良い学習を目指す。

日本語学習アドバイジングにおいては、学習者の個別性に配慮しながら、学習者本人に多種多様な気づきを促す問いかけを通じ、学びの当事者として常に学習サイクルを意識化させ、我が事として学習全体を俯瞰させる。同時に、常に学習を自己モニターし、自分自身で学習を管理するような習慣につなげる。このように、日本語学習アドバイジングは、自律的な「考える学習者」の成長を応援し、支えている。ひいては、主体的な「考える人間」の涵養を後押ししているのである。

2. 日本語学習アドバイザー

日本語学習者は一人ひとり違う人間であり、個人差も大きい。それぞれの学習環境も異なり、学習上の好き嫌い、向き不向き、学習スタイル、学習ストラテジーや学習スキルの嗜好など、極めて多様かつ複雑である。このような学習者一人ひとりを、より良い学びへ導こうとする日本語学習アドバイジングは、高度に専門的な営みである。そして、アドバイジングを実践する日本語学習アドバイザーも、プロフェッショナルでなければならない。以下、アドバイザーの専門性について、3点述べる。

第1に、日本語学習アドバイザーは、（日本語教育ではなく）日本語学習に関する専門的素養を備え、学習に躓いた時には、その原因と要因を分析・解明した上で学習者に説明し、問題解決への糸口を掴めるよう誘わなければならない。例えば、「漢字が苦手だ」と言う学習者には、その悩みの内実を問いつつ、「自分で漢字のストーリーを作ると、意味や形に親しみやすく、記憶に残りやすい」「偏旁冠脚にこだわるのではなく、漢字を自分なりの方法でパーツに分解すると、形を忘れにくく、書く時の字形も整う」といった学習法があることを紹介し、学習者に採用を検討させることもある。

第2の専門性として、日本語学習アドバイザーは、学習方法だけではなく、幅広い学習リソースに関する情報にも精通しておかななければならない。学習者の求めに応じ、どこにどんなリソースが存在し、アクセスするにはどんな方法があるのか、整理しておく必要がある。この点を具体的にイメージするために、アドバイザーの役割を外国人観光客向けインフォメーションセンターに喩えたことがある（黒田 2013）。インフォメーションセンターでは、相談に訪れた旅行者に対して案内係が対応する。同様に、日本語学習アドバイジングでは、相談に訪れた学習者に対してアドバイザーが対応する。

表1：インフォメーションセンターのメタファー（黒田 2013, 一部改）

インフォメーションセンターの案内係	日本語学習アドバイザー
<p>観光情報を求めて訪れた旅行者に直接対応する窓口となり、多様な問い合わせに臨機応変に対応し、やり取りをしながらニーズを洗い出し、観光地などに関する情報提供を行う。最適と思われる目的地に旅行者自身で確実に辿り着けるよう明確に交通手段を示し、送り出す。優れた案内係になるためには、できるだけ多くの観光情報を事前に収集して整理し、あらゆる問い合わせに備えておかななければならない。場合によっては、手製の地図や観光ガイドブックのような特別なツールを準備しておくことも必要である。</p>	<p>アドバイジングを求めて訪れた学習者に直接対応する窓口となり、多様な問い合わせに臨機応変に対応し、対話しながらニーズを洗い出し、学習リソースに関する情報提供を行う。最適と思われるリソースに学習者自身で辿り着けるよう明確にアクセス手段を示し、送り出す。優れたアドバイザーになるためには、できるだけ多くのリソース情報を事前に収集して整理し、あらゆる問い合わせに備えておかななければならない。場合によっては、手製のリソースマップやリソースガイドブックのような特別なツールを準備しておくことも必要である。</p>

インフォメーションセンターのメタファーには、もうひとつ重要な鍵が隠されている。それは、相談者（旅行者／学習者）を適切に「送り出す」ということである。もちろん、相談や質問はしっかり受け止め、よく話を聞かなければならない。しかし、相談者のニーズを本当に満たすのは、案内係でもアドバイザーでもない。問題や疑問の解決方法（つまり、相応しい目的地や学習リソースの候補）について提案するのが役目であって、必ずしも問題や疑問を直接的に解決する訳ではない。この点を説明するのが、次の「焼肉のメタファー」である。インフォメーションセンターを訪れた観光客が、「焼肉が食べたい」と相談してきた場合、次のような「送り出す対応」が健全な在り方である。しかし、準備不足でお節介な案内係は、「抱え込む対応」を取ってしまうかも知れない。

表2：焼肉のメタファー

送り出す対応	抱え込む対応
<p>焼肉には和風、洋風、韓国風などがあるが、どれが希望？ 牛肉か豚肉か羊肉か、どれが食べたい？ 神戸牛や松坂牛、比内地鶏や名古屋コーチンなど、どのブランドがいい？ ホルモンやジンギスカン、すき焼きもある。塩味の焼鳥が好みなら、近くに3店。A店の営業時間は21:00まで。今日、B店は定休日。C店に行きたいなら、地下鉄〇〇線××行に乗って3駅目、7番出口を出てすぐ右側のビルの2階。だいたい3,000円以内で食べられる。クーポンを持って行くと割引あり。店内は落ち着いた雰囲気、一人客でも可... では、お気をつけて。</p>	<p>おすすめの店は思いつきませんね... じゃあ、お困りでしょうから、これから私がすぐに肉を買ってきて、ここで焼いてあげますよ。大丈夫ですよ、ごちそうしますから。ちょっと待っていてください。</p>

「送り出す対応」では、質問を通して希望内容を詳しく洗い出しながら、ニーズを満たす選択肢を複数挙げて相談者に選択を委ねている。様々な関連情報も伝え、自力で辿り着けるような確な道案内を言い添えて、送り出している。一方、「抱え込む対応」では、焼肉店に関する情報不足からニーズに応える情報提供はできず、案内係が自分自身で問題解決に乗り出している。インフォメーションセンターの案内係が近所のスーパーで選んで料理した焼肉と、目利きが選りすぐった肉を専門職人が調理した焼肉では、どちらが相談者のニーズを満たすことができるだろうか。もちろん、これは喩え話である。しかし、似たような光景が日本語学習支援の現場でも散見される。相応しい送り出し先を知らないために、「じゃあ、私が日本語を教えます」「仕方がないから、私が面倒をみてあげます」と抱え込むケースも少なくない。日本語学習アドバイジングにおいても、適切な紹介先（学習リソース）に送り出さないと、学習者は路頭に迷ってしまう。学習者のニーズが満たされただけではなく、学習の足を引っ張り、学習者の自主性やチャレンジ精神をも阻害することになりかねない。

日本語学習アドバイザーに求められる第3の専門性として、質問力と対話力が挙げられる。まず、学習者が自らの学習の全体像を地図的に捉え、現在地と将来の目的地との距離を測り、今後の行程を描くための道標となるような質問を投げかけることが求められる。例えば、日本語を学ぶ目的として、「日本語がペラペラになりたい」「ネイティブのようになりたい」という漠然とした希望を掲げる学習者は少なくない。なぜネイティブのようになりたいと思ったのか、そもそも「ペラペラ」とはどういうことなのか、一体どのような日本語ユーザーになることを想定しているのか、日本語を使って何を成したいのか、自分の将来像をどう描いているのか、日本語とどう付き合っていくつもりなのか、具体的なイメージが固まらない限り、目的地が定まらない。「10年後を想像すると、あなたは何をやっているか、日本語をいつ、どんな状況で使っているか」「何ができるようになったら、日本語学習の目的が達成されたと判断できるか」などについて問い、学習者が真剣に考えるよう導きたい。

質問力は、遠い目的を明確にする際にだけでなく、より近い目標を具体化させる際にも役立つ。例えば、学習計画を検討する際、いつ、どこで、どのリソースを使って、どんなペースで、学習を進めていくのか、いつ、誰と、どのような基準に拠って振り返りや自己評価を行うのか、いつまでに学習サイクルを一回転させて再設計を行うのか等、問うべきことは多い。特に、学習サイクルを首尾よく回すために、いつ、どのように学習に着手するのか、最初の一步をどう踏み出すのか質問し、宣言させることも有効であろう。学習サイクルを着実に、継続的に循環させていくには、定期的に学習者とのアドバイジングのセッション機会を設けることが望ましい。学習の様子を尋ねて進捗状況を整理させ、時に励まし、時に軌道修正の相談をしながら、学習の作戦を練るチャンスとしたい。そのためにも、質問を基軸とした友好的な対話を展開する資質が、アドバイザーには不可欠である。

3. アドバイザー・ディベロップメント

専門家である日本語学習アドバイザーの育成については、確立された方法や手順はなく、正解もない。アドバイジングの実践現場によって、学習者によって、求められるアドバイジングの在り方も多様であり、アドバイザーに期待される役割も多岐に渡る。アドバイザーたちが、お互いに助け合い、学び合っているのが現状であり、現実的なアドバイザーの研修方法であろう。

早稲田大学日本語教育研究センターでは、アドバイジングや個別の学習支援に関心のある教職員や大学院生たちがアドバイジングを実践しつつ、「日本語学習アドバイザー研修プログラム」を企画している。日本語学習者（主に学部／大学院に在籍する留学生）を相手に45分程度のアドバイジング・セッションを実施した後で、次表におけるポイント1～6を観点とした自己評価、アドバイザー同士によるピア評価、さらには、メンターである先輩アドバイザー等からのコメント活動などを通じ、アドバイザーとしての専門性を高め、アドバイジング実践の質的向上に努めていた。²

表3：アドバイザー研修項目一覧

<p>ポイント1：学習者への接し方</p> <p>ひとりひとりの学習者とそれぞれの学習過程に関心を向ける。 常にポジティブな姿勢で臨み、友好的な人間関係や雰囲気を作る。 先入観や偏見を排除し、一方的な押しつけやお節介は慎む。 目の前の問題だけではなく、学習の全体像を学習者に意識させる。 学習者が主体的・意識的に考え、決め、行動し、モニターすることを促す。 力づけや励ましを心がけ、時に褒め、学習動機の維持を図る。</p>
<p>ポイント2：学習者との対話</p> <p>傾聴を心がけ、よい聞き手になる。 学習者の話す内容を受容・承認する。 内省を促す質問を投げかけ、じっくり考えさせる。 話の不明確な部分をはっきりさせるために質問を工夫する。 会話の主導権を学習者に委ねつつも、適宜、展開をコントロールする。 話題の一貫性を保ち、学習者に分かりやすいように話す。</p>
<p>ポイント3：セッションの展開</p> <p>セッション開始時に何をどこまで扱うか見通しを立てる。 話に混乱や矛盾が生じたら、要点を整理し、簡潔にまとめる。 終了時にセッションを振り返ってポイントを確認し、締めくくる。 次回セッションで何をやる計画か、次回までに何をすべきか明示する。 全セッション後に一日の振り返りを行う。 振り返りの内容をアドバイザー間で共有し、改善に結びつける。</p>

² 主に、筆者が運営に携わっていた2013年の研修について記してある。青木（2013）も参照。

<p>ポイント4：学習目標の設定</p> <p>学習者の学習背景・経歴やニーズを把握する。</p> <p>問題点・疑問点があれば全容を解明し、解決方法を検討する。</p> <p>具体的な将来像を描きつつ、長期目標について考えさせる。</p> <p>中期目標として今学期中に／1年間で何ができるようになりたいか考えさせる。</p> <p>1週間～1か月で達成可能かつ現実的な短期目標を設定する。</p> <p>長・中・短期目標間の整合性を保ちつつ、適宜、目標の見直しを行う。</p>
<p>ポイント5：学習計画の立案</p> <p>長・中・短期目標に即した計画を立てる。</p> <p>具体的・現実的で、無理・無駄のない計画を立案する。</p> <p>期間・場所・リソースなどを定めた行動計画を立て、最初の一步を踏み出させる。</p> <p>学習を記録する方法に配慮する。</p> <p>定期的に進捗を確認し、自己評価する仕掛けを組み込む。</p> <p>必要に応じて計画を見直し、軌道修正しながら、学習を継続させる。</p>
<p>ポイント6：学習リソース・学習方法の活用</p> <p>学習者が使っている学習リソース・学習方法を把握する。</p> <p>それぞれの学習リソース・学習方法の良い点と悪い点を認識させる。</p> <p>目標・計画に沿った学習リソース・学習方法を選択肢として提案する。</p> <p>新しい学習リソースの使い方を実践してみせる。</p> <p>新しい学習方法を実践してみせる。</p> <p>言葉だけではなく、学習方法や問題解決方法の習得を意識させる。</p>
<p>ポイント7：新しい知識の獲得と活用</p> <p>文献等を通じ、言語学習アドバイジングに関する新知識を獲得する。</p> <p>文献等を通じ、学習者オートノミーに関する新知識を獲得する。</p> <p>文献等を通じ、第二言語習得に関する新知識を獲得する。</p> <p>文献等を通じ、学習ストラテジーに関する新知識を獲得する。</p> <p>常に新しい人的・物的リソースの発見・精通に努める。</p> <p>新しく獲得した知識をアドバイザーとしての活動に活かす。</p>

また、アドバイザーたちの定例ミーティングや勉強会では、常にポイント7も意識していた。これらのポイント1～7における達成状況については各自がワークシートにまとめ、毎回のアドバイジング実践記録などの資料と共に「アドバイザー・ポートフォリオ」に綴じていた。このポートフォリオには、次の5つの機能を担わせていた。①証明：アドバイザーとしての専門的な知識と技能の獲得を保証する。②記録：研修における思考と経験を記録し、成長の過程を記録する。③分析：記録を元に成長の過程をモニターし、自己分析を加える。④研究：アドバイザー研修およびアドバイジングに関する研究データとする。⑤保存：アドバイジング実践の理念、歴史などを継承する。

4. ナレッジベース〈蔵〉

日本語学習アドバイザーに求められる専門性は極めて高く、寄せられる期待も大きい。しかし、アドバイジング実践に関するノウハウの蓄積は乏しく、公開されている実践事例も限られている。皆が不安を抱え、試行錯誤を繰り返しながら、経験や勘のみを頼りに、手探りで実践に挑んでいる状況にある。この問題を解決するためには、個々のアドバイザーが持つ知恵や工夫を広く共有し、多くのアドバイザーが継承してことが必要である。そこで、アドバイザー同士がお互いに支え合う相互扶助的な「共有共用リソース」の開発を目指して、アドバイジングの実践事例を収集・集積したデータベースの構築に取り組んでいる。様々な実践現場に身を置くアドバイザーが、自分たちの実践における実

体験や実践上のアイデアを持ち寄って公開・共有するウェブシステムである。アドバイジング初心者であっても、実践する上で必要な手法や情報を検索して入手でき、得られた知識をすぐに実践場面に反映できる。このようなシステム／データベースは「ナレッジベース」と呼ばれることから、本システムを「ナレッジベース〈蔵〉」と名付けた。〈蔵〉とは、文字通り大切なものを保管し、必要に応じて出し入れする場所であり、CULLA: Common Utilities for Language Learning Advisingでもある。³

ナレッジベース〈蔵〉に収録されている日本語学習アドバイジングの実践事例は、利用者への分かり易さなどを考慮して、4つのカテゴリと17のサブカテゴリに分類されている。

表4：カテゴリとサブカテゴリ一覧

カテゴリ	サブカテゴリ (17種類)
1. 対応方法	質問, 接し方
2. 言語要素	文法, 語彙・フレーズ, 音声, 文字
3. 言語技能	話す・会話, 聞く, 書く, 読む
4. 学習全般	初級, 中級, 上級, 年少者, 漢字圏, 非漢字圏, 試験

アドバイジングに関する知見やヒントを得ようとする際には、上記のカテゴリ／サブカテゴリを手掛かりに実践事例を検索できる。同時に、任意のキーワードを使って全事例を全文検索することも可能である。検索結果として見つかった実践事例から、アドバイザーの創意や工夫、セッションをうまく展開させる秘訣、具体的な発問の意図や狙い、試行錯誤の様子や実践の変容過程などを知ることができる。アドバイザーは、これらの事例情報を元に、自らの実践を改善していくための足掛かりが得られ、特別な研修機会がなくても、アドバイジングの質的向上を図ることができる。

ナレッジベース〈蔵〉は、既に登録されているアドバイジング事例を検索して閲覧するだけのリソースではない。誰でも、自らの実践事例を追加することが可能である。アドバイザーが注意すべき実践上の姿勢やコツ、成功事例や失敗事例、おすすめの学習リソースなど、アドバイジングの発展・深化に資するものであれば、どんな事例でも登録可能である。誰でもアドバイジング実践の知識や経験を共有でき、皆が共用できるという開かれた特徴こそが、ナレッジベース〈蔵〉を「知恵の持ち寄りシステム」足らしめている所以である。

5. 今後の展望

学習者が自ら学習サイクルを循環させることにより成立する自己主導型学習の必要性・必然性に対して、異論を唱える人はいないだろう。しかし、自己主導型学習の実現方法は、極めて曖昧なままである。いわゆるアクティブ・ラーニングが有効な解決方法として提案されて久しいが、未だに教育・授業の枠から抜け出せず、教室や学校の中でもがき続けている。授業も教室も教師さえも、学習者にとってはひとつの学習リソースに過ぎない。自己実現に向けて、利用可能なリソースを組み合わせ、今現在の自分自身にとって最良な学びを、生涯に渡ってデザイン／リデザインできるような人材が望まれる。そういった人材の成長に、アドバイジングやアカデミック・コーチングは貢献できるはずであり、日本語学習アドバイジングがその先駆けとなりたい。

<参考文献>

- 青木直子(2013)『外国語学習アドバイジング:プロのアドバイスであなただけの学習をデザインする』Amazon Kindle Book.
- 黒田史彦(2013)「留学生支援システムの構図」早稲田大学日本語教育研究センター『日本語教育実践研究』創刊号, pp. 7-23.
- 菅原秀幸(2014)「学生を主体的・能動的にするアカデミック・コーチングの可能性と課題: コーチング主体型講義の実践をとおして」佐藤大輔(編著)『「創造性」を育てる教育とマネジメント: 大学教育を革新するアカデミック・コーチングへ』pp. 201-223, 同文館出版.

³ URL: <http://culla.ic.tmu.ac.jp/> (2016年9月28日アクセス確認)

博士課程教育リーディングプログラム
アカデミックグローバルリーダー教育院
学生支援におけるメンターの役割

笠井直子¹

1 はじめに

博士課程教育リーディングプログラム²は、優秀な学生を俯瞰力と独創力を備え広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーへと導くため、専門分野の枠を超えて博士課程前期・後期一貫した学位プログラムとして、世界に通用する質の保証された内容を構築・展開する大学院教育の抜本的改革を支援し、最高学府に相応しい大学院の形成を推進する文部科学省主導の政策であり、本学、グローバルリーダー教育院の構想は平成 24 年度に正式に採択され運営が開始された。

本稿の目的は、アカデミックグローバルリーダー教育院³（以下 AGL）においてメンターがどのような役割を果たしているかを紹介し、博士課程学生に対するメンターに求められるコンピテンスをスキルベース（コーチング、カウンセリング、ファシリテーション）、人間としての資質ベースの双方から考察することである。

<キーワード>

学生支援、メンター、コーチング、ファシリテーション、カウンセリング、コンピテンス

2 プログラムの概要

AGL には現在、厳正なる選抜試験に合格した主専攻の異なる学生⁴が道場と呼ばれるクラスに所属する。道場は科学技術系、人文系の二つに分かれており、道場を運営する道場主（特任教授）は、アントレプレナーシップ、社会的価値創造、世界におけるモノヅクリ、イノベーション教育と道場に特色を打ち出し、国際企業、ベンチャー企業の経営者、世界規模の研究者、国際機関幹部、経済産業省、文部科学相といった官庁からの官僚など幅広くゲストを招請し講義形式または対話形式にて学生が主体的に学ぶ場を提供している。学生はこの講義や対話を通し国や文化の違いを超えての合意形成力、倫理観、俯瞰力、行動力、創造性、そして、何よりも社会を牽引するリーダーとしての気概を養うことが求められている。

このほか、道場内での学びを実践化するために、オフキャンパス教育（インターンシップ）、プロジェクト遂行の履修がプログラム修了要件として義務づけられている。また、希望によりスタンフォード大学 d-school(デザイン思考)、ハーバード大学での交渉学、独シュタインバイス大学・東京農業工業大学ジョイントプログラム、ベトナム、インド、モロッコといった海外研修など海外での学びの場も提供されている。

¹ 東京工業大学 グローバルリーダー教育院 メンター naokon.kasai@agl.titech.ac.jp

² 文部科学省リーディングプログラム http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/hakushikatei/1306945.htm

³ アカデミックグローバルリーダー教育院 <http://www.agl.titech.ac.jp>

⁴ プログラムは一橋大学との提携しているため一橋大学から人文系の学生が参加している。

3 AGLによる学生への支援体制

学生の博士課程専攻での研究活動と AGL プログラムの両立を支援するために、AGL では経済的、物理的、精神的の三方向からの支援を実施している。

3-1 経済的支援

時間的負荷を考慮し、アルバイトなどをせず、研究と AGL 活動に集中できるよう、経済的支援として授業料免除、奨学金を受給していない学生への奨励金の支給、及び主体的な研究活動を促進させるための教育研究費の支援を行っている。

3-2 物理的支援

AGL 学生はメンター室と呼ばれる居室を利用することが許可されている。部屋全体はデザイン性に優れた木目調で対話促進のためのガラスボード、ソファ、健康器具（バランスボール型の椅子）書籍、お茶などが用意され、学生が自由に使用できる環境となっている。

3-3 精神的支援

2名⁵のメンターにより、予約不要で気軽に相談をできるメンタリング体制を構築している。予防対策としてはメンタルヘルスに関する予防セミナーの開催、SNS を通して気軽に試せるセルフコントロールの方法などの情報を発信している。また、オフキャンパス教育などで、海外に長期滞在する学生から希望がある場合には Skype でのカウンセリングも行なっている。

4 メンターによる学生への支援

メンターはその言葉の響きから、メンタルヘルスに関するサポートのみを担う役割と誤解されることがあるが、(Mentor) の語源は、古代ギリシャ時代の叙述誌「オデュッセイア (The Odyssey)」の登場人物である「メントール (Mentor)」という男性の名前にある。メントールと言う男性はオデュッセウス王のかつての親友であり、王の息子テレマコス⁵の教育を任せられ、王が遠征している間息子の良き支援者、指導者、理解者となり見事にテレマコスに帝王学を身につけさせた。この由来に基づき、今日では、メンターという言葉は人生経験の豊富な人、支援者、指導者、後見人、助言者、教育者の役割を全て果たす人を包括的に意味する言葉として用いられている。(語源由来辞典)

筆者の着任当初、メンターに求められる役割は学生のメンタルケアが主な領域とされていた。しかしながら、在籍期間が3～4年と長期にわたるため学生の在籍年数によって多様化しキャリア、アカデミック、オフキャンパス、プロジェクト、研究費申請などの前相談と広範囲にわたるようになった。

⁵ AGL メンターは筆者のほか、吉本恵子氏との2名にてメンタリング体制を構築。吉本氏は国家資格、精神保健福祉士、キャリアコンサルタント技能士の資格を保持している。

4-1 メンタル系支援

メンタル相談では健康上の問題（e.g. 良質な睡眠が取れない）を筆頭に、やる気の減退（e.g. 自信喪失のためプログラム参加が難しい）人間関係の問題（e.g. 指導教員に AGL への参加を理解されない）といった相談に対応。カウンセリングをベースにした傾聴を行う。症状が重篤であると判断した場合には、学内の心理カウンセラーや精神科医にリファーし指導教員、道場主（特任教授）とも連携体制を構築し学生の支援をする。多忙な業務の中、学生を指導する指導教員（教授）にとり問題を抱えた学生への対処は相当な負担となるため、必要に応じて教員への支援も行っている。

4-2 キャリア系支援

AGL にはキャリアを専門とするコンサルタントが在籍しているが、メンターもキャリアコンサルタントの資格を保持しているため、就職活動が必要な学生から業界分析、経済の動向、面接のための準備や心構えといった支援を求められることがある。グローバルなビジネス環境⁶での経験を踏まえ助言を与えるが、適切なタイミングにて、キャリアコンサルタント、社会人メンターを紹介する。就職までに時間のある学生に対しては、キャリアを就活としてのみ捉えるのではなく、自分の生き方として捉えるように促し自分の価値観を考察しながらライフデザインができるような支援を提供している。

4-3 アカデミック・グローバル対応支援

AGL メンターは室内にとどまらず学生の参加する道場に陪席し学生の学びの課程を観察する機会を設けている。そのため道場での体験学習を次の学びへ活かすべく学びのリフレクションのためにメンターを対話の相手とするケースが増加している。その他、AGL 所属生の 1 割に相当する英語を母国語（あるいは第二母国語）とする留学生に対しては、メンターの海外生活経験を生かし彼らの文化背景を理解した上で、心から寄り添う支援の提供をしている。

4-4 オフキャンパス教育（含：海外案件）、プロジェクト相談・研究費申請に関わる前相談

これらの活動は学生が主体的にすすめることが強く求められているが、実社会での経験が不足している一部の学生は、プランの作成中に行き詰まってしまうケースがある。最終的には自らのプランを道場主、教育委員長に提示し実行の許可をもらう必要があるため、その前段階においてメンターにアドバイスを求めるケースが増加している。

5 博士課程学生支援におけるメンターに求められるスキル

メンターの主な役割は学生への精神的サポートであるが、大学の中でも最高学府である博士課程在籍の学生にとり、将来の働きかた、生き方をデザインしていくことは研究を進め博士課程を修了

⁶ 筆者は外資系金融機関にてグローバルなビジネスを 15 年にわたり経験。英国の大学院にて人材育成に関する修士の学位を取得している。

させることと同様に重要な課題である。メンターは教員ではないため指導する立場ではないが、上述 4-1～4-4 といった多様な相談に対応するため、学生の心理的状況を勘案した上で活用するべきスキルを選択している。下記にメンターが AGL 学生に向け多用している 3 つのスキルを紹介する。

5-1 カウンセリングスキル

メンターの役割にはメンタルヘルスに関するケアが挙げられている。そのためカウンセリング手法の中でも、傾聴スキルを活用するなどして、メンタルステータス（ストレス度合いなど）について判断が可能なレベルの力が必要となる。医療的な機関へのリファー時には専門的な話し合いも含まれるため、臨床心理士、精神保健福祉士、産業カウンセラーといった資格保持と数年の臨床経験は最低限必要なスキルである。

5-2 コーチングスキル

コーチングとカウンセリングの境界線ははっきりとしていない部分も多いが、学生の心身が健康で精神科医などのサポートの必要までに至らないと判断した場合には、コーチングのスキルにて学生の成長やパフォーマンスの向上を促す。自分自信を振り返り、将来の生き方を型にしていくキャリアデザインの相談の場では、コーチング技法の⁷探索、共感、言い換えなどを駆使した質問を投げかけ「本当に何をしていきたいのか」「どんなことを価値としているか」など自らが気づける機会を提供している。また、主専攻における研究テーマなどの相談に関しては、確認、要約、言い換え、目標設定を用いて支援をし、課題の整理、目標の明確化、タイムマネジメントの重要性を促している。

5-3 ファシリテーションスキル

メンターの仕事には大学内の教授や事務方や教授陣、外部の協力者との調整などコーディネーション業務も多く含まれる。学生のプロジェクト活動ではアドバイザーとして参加することもある。そういった場合には 1 対 1 のスキルでは対応が難しいため、ファシリテーションスキルが重要となる。このスキルはメンター室に学年、国籍などが違う複数人の学生が集う場合も場を活性化させるために活用している。

6 メンターに求められる資質（メンターコンピテンス）

メンターになる方法やどのような資格が必要か、などの質問をされる機会に遭遇することもある。一般的に博士課程学生へのメンターは専門分野の指導教員、若手教員などがその役割を兼業として担うケースがほとんどであるが、AGL メンターは専門職という位置付けにある。学生とは非常に近い距離にあるため、教員と同等あるいはそれ以上に人間としての資質向上を高める必要があるので

⁷コーチングの基本的スキル Centre for Coaching 2014

傾聴、共感、詳細な探索、確認、要約、挑戦、理解、探検、言い換え、反映、目標設定

はないだろうか。

Johnson (2003) は米国の大学院におけるメンターの役割とコンピテンスについて独自の研究を進め、メンターコンピテンスとはメンターの人格、能力、資質から成り立ち、それぞれがバランスよく統合されている状態と述べている。(図1参照)

カウンセリング、コーチング、ファシリテーションといったスキルを活用する際にも、それぞれの倫理規定順守する真摯な態度を持つことが重要であろう。

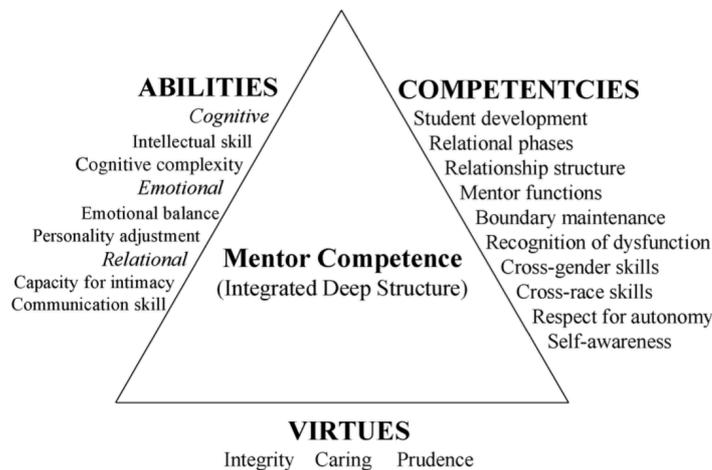


図1 The triangle model of mentor competence

7 まとめ

メンタリング研究の第一人者キャシー・クラムはメンタリングを「より経験豊かな職場の人が未熟な者に対して、挑戦的な課題や建設的なフィードバックを継続的に与えたり、他の人の注目を得るようにしたり、推薦したりすることで、職業的アイデンティティの確立、仕事のコツの学習、より大きな地位や責任を持つポジションにうまく昇進することを支援する」と定義している。

博士課程の学生は年齢も高く社会に一番近い存在でありながら、その社会との接点が少ないという現状がある。企業の人材育成現場を基にした研究での定義を、大学という環境の場にそのまま移行することはできないが、メンターが丁寧なメンタリングを行うことで、社会へのスムーズなトランジションを促進する効果があるとする、学生を支援することに焦点を当てるメンターという役割の存在意義は大きいと言えるであろう。未だこの分野における先行研究が乏しくその評価が公に定まってはいることが今後の検討課題である。

これからの社会を牽引する人材となる学生に真摯に対応するために、メンターはコーチング、カウンセリング、ファシリテーションといったスキルに磨きをかけるのはもちろんのこと、メンター自らの美德 (VIRTUES) を持ち、リベラルアーツ的教養⁸やグローバルな政治、経済などを含む多分野にわたる領域での自己研鑽を続け、常に学生に貢献するという姿勢が必要であろう。

⁸ 東京工業大学では2016年度の教育改革によりリベラルアーツ教育院が創設され博士課程の教養教育を必修化している。

参考文献

キャシー・クラム (2003) 『会社の中の発達支援関係』 ダイヤモンド社

黄 福 涛 (2010) 「コンピテンス教育に関する歴史的・比較的な研究」『広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集』 第 42 集(2010年度)2011年 3 月発行:1-18

中野民夫・三田地真実 (2016) 『ファシリテーションで大学が変わる』 ナカニシヤ出版

西垣悦代・掘正・原口佳典 (2015) 『コーチング心理学概論』 ナカニシヤ出版

福島正伸 (2005) 『メンタリングマネジメント』 ダイヤモンド社

Edgar Shine (2009) HEPLING How to offer give and receive and help Berrett-Koehler Publishers

Kram, K. E. (1996) 「A Relational approach to career development」 In Hall, D. T. (Ed.) Career is Dead. : Jossey-Bass. Inc. (pp.133-134)

W. Brad Johnson (2003) 「A Framework for Conceptualizing Competence to Mentor」

『ETHICS & BEHAVIOR』 13(2), 127-151 Copyright © 2003, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

<http://www.rhodeslab.org/files/BJohnson.pdf>

語源由来辞典

<http://gogen-allguide.com/me/mentor.html>

メンター制度導入 ロールモデル普及マニュアル

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106269.pdf>

看護専門学校での

「人間関係論」 教育実践における コーチング

鳥羽 きよ子

コーチング・アプローチでの 教師の姿勢の基本

- ①笑顔でいる 相手に承認と安全を示す。
- ②尊重する 相手を一人の人間として尊重し、その可能性を信じ、その人の在り方を認知、受け止め、価値観を大切にす。
- ③傾聴する 相手の話を評価判断することなく遮ることなく最後まで聴き、相手に意識をしっかりと向けて好奇心を持って質問し言葉だけでなく、心も受け取る。
- ④寄り添う 常に意識を向け、励まし支える。

コーチング・アプローチ(一方的に指示を出すのではなく双方向で話し、自分の心に聴いて行動させる)で支援する。

コーチング・アプローチでの 教師の姿勢の基本

私はCTI認定コーチング・コーチである。

コーチングの環境 守秘義務・信頼・真実・自由

基本理念(4礎) *人はもともと創造性と才知にあふれ、
欠けるところのない存在である。
*その人すべてに焦点を当てる
*今、この瞬間から作る
*本質的な変化を呼び起こす

コーチとしての資質(=教師の在り方)
傾聴・直感・好奇心・行動と学習・自己管理

相手に話させる質問をし、話しをさせ、気づきを引出す。そこから自身がありたい自分に向けて行動を見つけ実行、継続を支える。
環境を確保し4礎を守り、自己管理を忘れず、その過程を見守る。

先人の教えとコーチング

マズローの人間の基本的欲求⁵⁾

- 笑顔・・・安全の欲求
- 尊重されること・・・社会的欲求、尊敬欲求(承認欲求)
- 傾聴される、寄り添われること・・・帰属の欲求

ローゼンタールのピグマリオン効果⁷⁾

教師期待が教師の関わり方を変え、生徒の成績が上がったロバート・ローゼンタールのピグマリオン効果の実験のように 教師が一人ひとりの創造性、可能性を信じて関わることで生徒の姿勢を変えることができる。

ソクラテスの問答法¹⁾⁸⁾⁹⁾

問われた問の答えを自分と向きあい、自分の中に求める。答えに基づき、自分の意思での行動に繋げることができる。

GROW モデル 2)10)

G(goal:目標) R(reality:現実) O(options:選択)
W(will:意志、wrap up まとめる)

Goal 自分の理想の看護師像を描きこれまでの患者としての経験から感じる理想と真面目な看護師像を考える。
Reality 自分の現状を見つめる理想に近づくために現在の自分に不足している資質は
Options 理想に近づくための現状どんな自分であるか、何をすればいいか やめるべきことは何か
Will 理想に近づくための自分の意思決定・自己変革、そのための行動を自分で決心し、宣言する。

学生変化のプロセス

- ・ 自分と向き合う。
- ・ 承認されることにより、安心して内観を始める。
- ・ ゴール設定を試みる。
- ・ 行動計画を立てる。
- ・ 実行する具体的な行動を決める。
- ・ 行動に移す。
- ・ 振り返りをし、目標、行動計画を調整しながら前進する。
- ・ 見守られることにより、継続し、達成できる。

コーチング実践授業

ワークショップ中心で授業を実施

授業ルール：相互尊重(違いを認める)・守秘義務を守る・初心、謙虚に取り組む・相互に協力する・振り返りを大切にする。

教師は学生の創造性、可能性を信じて任せて寄り添うもので質問し、答えから自ら目標に気づき、行動を起こすのを促し、自身の目標達成に向けての行動を継続することを助け、達成まで見守る。

学生は宿題で現状を報告し、目標確認のために宣言した行動の現時点での評価、より効果的な方法の案定など目標達成に向けて調整をし、意識して行動を続け、教師がそれにコメントを出し続ける。

授業内容

①オリエンテーション&笑顔、私は誰？⁴⁾

笑顔の効果と人間関係の重要性を知る

授業の形式、ルール、ねらい、ゴールの説明、試験・評価についての説明、人間関係とコーチングの基本理念、笑顔の大切さについて学ぶ。自己概念の確認。

②私のゴール(理想の看護師像)を知り、傾聴&ラ・ポールについて⁴⁾

自己概念の明確化と自分の理想、ゴールを知り、現在のコミュニケーション能力レベルを知る。

自分と向き合い、自己概念を確認し、自分の理想の看護師像を描きそこに向かう行動を決め宣言する。コミュニケーションについて、傾聴、ラ・ポールを知る。

③傾聴、ディスカウント、フィードバック⁴⁾

3人グループで「私の高校時代の輝いていたとき」のタイトルで、話し手、聴き手、観察者の役割でワークをし、話す、聴く、観察してフィードバックする体験、受け取る体験をし、人とのかわりにおける自分の姿を知る。積極的傾聴、無視されることをワークの体験から学ぶ。

④肯定のストローク

肯定のストロークを出すことをして、相手の良い面を見て伝えること、自分も良い面を伝えられることを体験し、相手を肯定し、認め、自分も肯定し認めることを学ぶ。自分の話し方聴き方をチェックする。

⑤エゴグラム³⁾

自分の思考、行動傾向を知る。
グループワークで思い込み⁴⁾、自分の行動、思考の癖を知る。先入観、固定概念について気づき、自分の印象について知る。

⑥ブラインド・ウォーク(目隠して歩く、ガイドする)

自分の視覚情報がない状態を体感する。視覚情報への依存度を知り、それを補うために伝える、伝えられる体験から、思いやり、信じる心、感謝を学ぶ。

自分の情動表現⁴⁾

感情のコントロールを学ぶ

⑦価値観⁴⁾

それぞれの違いを実感し、自分の価値観を知る。
人は違っているだけで誰も間違いではないことを実感するため一つのストーリーを読んで内容に対する理解、感じ方の違いを体感し、人はそれぞれ違うことを実感する。自分の価値観を確認することにより自己理解を深める。

⑧ミスコミュニケーション⁴⁾

一方通行、双方通行におけるミス・コミュニケーションを体験し、それを防ぐ方法、在り方について学ぶ。質問なしでメッセージを聴く時のリスク、質問できる環境下での的確な質問の内容、方法について学ぶ

⑨ジョハリの窓⁴⁾・自分のコミュニケーション力

自分の自己開示の窓の大きさを知り、その重要性について学び、それを広げることで可能性が広がることを学ぶ。

私の聴き方&話し方 「最近発見したこと、楽しかったこと」をこれまでに学んだことを活かして聴く、話す、見る、フィードバックを出す、受け取ることを体感し、授業開始時の自分との変化を知る。自分のコミュニケーションを振り返り、再考してみる。

⑩プレゼンテーション アウトプットすることを前提にインプットしたこと、理想の看護師像に向かって自己変革への宣言と行動、その効果についてアウトプットすることにより明確にする。

コーチング・アプローチに対する
2008～2014年学生感想抜粋 1

- a. 相互尊重(違いを認める)のルールで学んで感じたこと。
・自己肯定感、自己効力観の向上、他者肯定、他者尊敬に繋がった。
・自分と違う意見の人も否定せず尊重するようになった。
・勇気を持って自己開示し自分の意見を知ってほしいと思うようになった。
- b. 誰かに見守られて(寄り添い)継続することの感想
・ひとりでは無理でも見守られていれば頑張れる自分とその変化を実感した。
・宣言事項を毎週宿題で振り返り、提出して意識を高め実現できた。
・継続の大切さ、継続で変化できることを強く感じた。
- c. 肯定のストローク(承認する、される)についての感想
・物事の明るい面を見ることを味わえた。
・肯定のストロークは初め、恥ずかしかったけど喜びに変わった。
・一人や自分の良いところを探すことができるようになった。
- d. 笑顔の力(承認、安心)についての感想
・笑顔は魔法だと思う。一つの笑顔からたくさんの笑顔が生まれる。
・コミュニケーションとは言葉だけではないことに気づいた。
・人の表情への気づきがあり、自然な笑顔が身についてきた。

コーチング・アプローチに対する 2008～2014学生感想抜粋 2

学生が気付いた自分自身の変化

- ・ 自分と向き合うことのつらさと大切さ、自ら興ず行動の力に気付いた。
- ・ たくさんの可能性があると言ってもらえたので前向きになれた。
- ・ 先生の愛あるフィードバックで自信を得た
- ・ 先生の宿題のコメントが増えたので自分の感想も増えた。
- ・ 先生の笑顔に勇気づけられ頑張れた
- ・ 笑顔で聞いて聴いてくれるので自信をもって発表できた。
- ・ 先生のエスコートがあったので、つらかったけど自分と向き合うことができた。
- ・ 先生と信頼関係が築けていたから何でも話せた。

まとめ

- ・ 学生が自分と向き合い、自分を知り、在りたい自分に気づき、そこへ向け行動計画を立て実際に行動していけるよう支える。
- ・ 教師はコーチの姿勢で学生を尊重し、認知、承認を示し、安心感を与え、その能力、可能性を信じ、引き出せるよう、問いかけ、心から寄り添う。
- ・ コーチングの関わりが良い人間関係構築に役立つと考える。良い人間関係は人を磨く。コーチングの関わりは人の自主的行動を促し、能力、可能性を伸ばし、自己実現に繋がる。

今後の課題

時間が足りない

- ・ 担当授業にだけ携わっている非常勤講師にとって学生と個人的に関わる時間が少ない。

学生の理解度の差

- ・ 年齢、能力、経験の差から、尊重、傾聴、信頼のコーチングの基礎、ルール等をいかに理解することができ、自分ものにできるかが課題である。

学生同士の相互コーチングの試み

ペアで相互コーチングを取り入れることによってお互い尊重し合い、良い所を伸ばし補い合い、助け合う関わり合いを工夫し、共に成長できる人との繋がりを学ぶ試みを始めたところである。今後、検討したい。

参考資料

1. 稲富栄次郎(1973) ソクラテスの教育的弁証法 福村出版
2. ジョン・ウィットモア著 清川幸美訳(2003) はじめのコーチング ソフトバンク・パブリッシング文庫
3. 交流分析入門(2007) 桂敷作・杉田峰康・白井幸子 株式会社チーム医療
4. 星野欣夫(2008) 人間関係づくりトレーニング 金子書房
5. 住田正樹・田中理恵(2009) 人間発達論 文化研究財団法人放送教育振興会
6. ローラ・ウィットワース、キャレン・キムジーハウス、ヘンリー・キムジーハウス、フィル・サンダー(2012.6) コーチング・バイブル第3版版CTIジャパン訳 東洋経済新報
7. 森 津太子(2011) 現代社会心理学特論 財団法人放送大学教育振興会
8. 山谷 敬三(2012.12) 博士論文 教授・学習過程における教育方法・技術とコーチングモデルの統合に関する研究
9. 山谷 敬三(2012.12) 学習コーチング学序説 風間書房
10. 西垣俊代・堀正・原口佳典編著(2015) コーチング心理学概論ナカニシヤ出版

学校現場における思春期年代の
16年間のコーチング実践分析と紹介
東京インターハイスクール



Academic Director 高橋有希子
info@inter-highschool.ne.jp
学習コーチ 木村聡美
川辺妙子

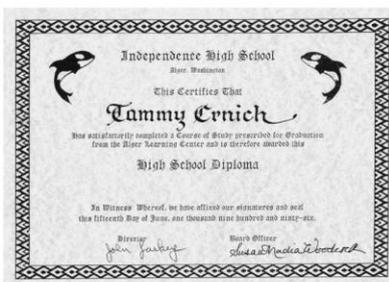
TOKYO
Inter-High School

・入学時に学習スタイル
アセスメントを実施

・担任学習コーチが
コーチングでサポート

・学習言語は日本語、英語

・毎月入学/毎月卒業



・前籍校の単位を最大限
に振り替え

米国ワシントン州の高校卒業資格は24単位で取得

(日本の高校の一般的な単位数に換算すると100単位あまり)

・成績は自己評価
学習コーチ評価
そして評価コーチ、
の3段階

・100%PBLで評価

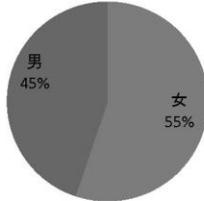
・自分の興味や関心が
高校の単位に！

・国内外の大学進学実績

東京インターハイスクール在校生データ
2016年10月15日土曜日現在



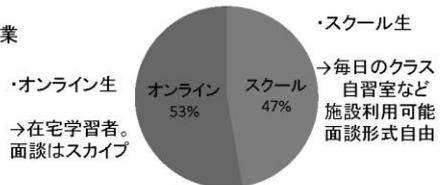
1: 在校生男女比



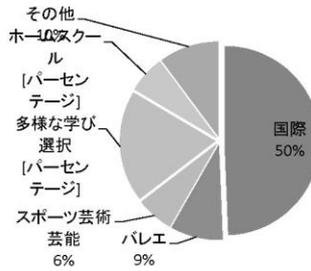
2: 卒業率97.5%

完全担任制の学習コーチが入学から卒業までの道のりを丁寧にサポート

3: 在校生コース比



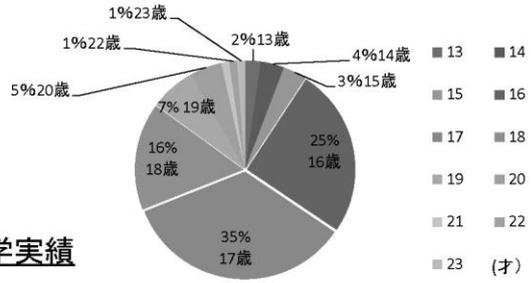
4: 2015年度入学生属性



* 国際生の定義

留学中、帰国子女、海外在住中、国内外インターナショナルスクール出身

5: 在校生年齢分布



6: 2016年度進学実績

- ・シンガポール 国立大学音楽院 バイオリン科 奨学金生
- ・琉球大学(国立) 法文 一般入試
- ・早稲田大学国際教養学部 AO入試
- ・日本大学医学部 一般入試
- ・東京理科大学 一般入試
- ・聖心女子大学 文学部 一般入試
- ・フェリス学院大学 文学部 一般入試
- ・学習院女子大学 国際文化交流学部 一般入試
- ・東洋英和女学院大学 国際社会学部 一般入試
- ・ハワイ東海インターナショナルカレッジ 予科入学(ESL) インターアクションホームスタンスクール
- ・慈恵医大 一般入試
- ・慶応大学SFC GIGAプログラム AO入試
- ・上智大学 国際教養学部 AO入試
- ・東京医科大学 医学部 AO入試
- ・山梨大学医学部(国立) 一般入試
- ・成蹊大学 文学部 AO入試
- ・杉野服飾大学 AO入試
- ・京都造形大学 AO入試
- ・京都精華大学 AO入試
- ・京都バレエ専門学校 AO入試
- その他多数

担当した学習コーチが卒業月に記入

コーチング実践研究



TOKYO
International High School

1. 担当した当初の生徒の状況や学習スタイルはどうであったか
2. どのようなコーチングを行ったか
3. 生徒はどのように変化したか、あるいは変化しなかったか
4. 親や協力者に対してどのようなアプローチを行ったか
5. 有効だったと思われるコーチングの実例
6. (もしあれば)有効ではなかった実例
7. その他この生徒に関する印象的なエピソードや感想
8. コーチングとカウンセリングの割合(5段階)

*その他担当した期間など

3. 生徒はどのように変化したか、あるいは変化しなかったか

- ・ 目標の明確化 → やる気、安心感
- ・ 卒業や受験までの日数 → やらねば
- ・ 最初の単位認定 → 達成感、意欲
- ・ 信頼関係 → 話せるようになる
- ・ 経験の積み重ね → 距離感慣れ、友人
- ・ 完璧主義の克服 → 自分の言葉で話す
- ・ 合った学習スタイル → 進度が早まる
- ・ 自己評価や発表の場 → 自信を取り戻し、チャレンジ

6. 有効ではなかった実例

- ・ 一般的なアドバイス(独自の考え方を持つ生徒は拒絶感を示した)
- ・ コーチング的な目標設定を掲げさせること(モチベーションが特に高い生徒は長期/短期目標を常に自分で設定・修正し続ける)
- ・ 服薬中の生徒の場合
- ・ 内面に入ること無理なアイスブレイク
- ・ 初回でコーチングスキルや方法に依存
- ・ 細かい教科指導 など

1. 担当した当初の生徒の状況や学習スタイルはどうであったか

- ・ 専門分野/目標を持っている 54%
- ・ 自己肯定感が低い/不安感 27%
- ・ 集中力が高い 24%
- ・ 対人関係に困難 22%
- ・ 集中できない 20%
- ・ こだわりが強い 20%
- ・ 家庭や経済環境に困難 17%
- ・ やる気がない 6%

4. 親や協力者に対してどのようなアプローチを行ったか

- ・ メールが中心
- ・ 月一度のコンタクト
- ・ 内容は、学習計画の相談から見守りまで、生徒の状況によって多様
- ・ 大学進学が近づくと電話など頻繁な連絡
- ・ 友人/兄/塾の先生からのアドバイス
- ・ 見守りの時期、押す時期などを双方ですり合わせ決める
- ・ スカイプ面談時に同席
- ・ 親自身の話を聞き肯定
- ・ 服薬についての確認

7. コーチングとカウンセリングの割合

・ コーチング	100%	37%
・ "	80%	27%
・ "	60%	10%
・ "	40%	12%
・ "	20%	0%
・ 不明		7%

2. どのようなコーチングを行ったか

- ・ 傾聴/承認 27%
- ・ シンプルな目標作り 22%
- ・ 大学進学等進路に合わせた学習計画 15%
- ・ ポジティブな面を見る 17%
- ・ プレッシャーを取り除く 12%
- ・ 保護者との連携サポート 10%
- ・ 様々なケースについて話す 15%
- ・ ポジティブな面を見る (複数回答)

5. 有効だったと思われるコーチングの実例

- ・ 卒業&進学をイメージさせる
- ・ 目標の明確化/数値化
- ・ マイルストーン設定
- ・ 傾聴と承認
- ・ 反復による頭の整理
- ・ 信頼関係の構築
- ・ 徐々に深掘りできる質問
- ・ 様々なケースや学習スタイルの紹介
- ・ 面談毎の振り返り
- ・ リラックス法の提案
- ・ 気持ちを吐き出させる
- ・ スモールステップ
- ・ 視点を変えられるような質問

***結論:ビジネスコーチングとは違い、クライアント(=生徒)がコーチングを受けるとい意識、準備がない段階。未成年なので保護者や協力者を巻き込む、など学習コーチ側にコーチングスキルに頼らない共感力、受容力、柔軟性、機転の良さ、引き出しの多さ、コミュニケーション力の高さが求められる。人材育成が急務且つ課題である**

ラーニングスタイルアセスメントと学習例の関連



TOKYO
Inter-High School

Y. Kくん

before

after



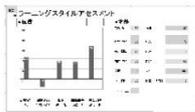
気質: 表現実行が低い
優位感覚: 触覚運動が優位
才能: 言語理論が低い



気質: 表現実行が成長
優位感覚: 聴覚が成長。全体的に平均化
才能: 言語理論が成長。全体的に上がる

H.Kくん

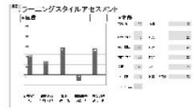
- ① 思索創造が高い
- ② 触覚運動が優位
- ③ 聴覚が優位



幾何学模様の工作で数学を学ぶ

J.Hくん

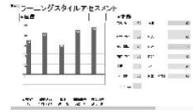
- ① 発明、思索創造が高い
- ② 視覚が優位
- ③ 触覚運動感覚が優位



科学の読書と農業の実践で学習を進める

K.Kさん

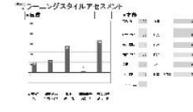
- ① 思索創造が高い
- ② 視覚が優位
- ③ 聴覚が優位



視覚的・創造的な成果物を作成

M.Tさん

- ① 思索創造が高い
- ② 聴覚が優位
- ③ 聴覚が優位

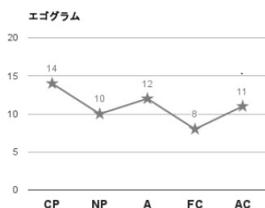


多彩なアプリを活用して曲を制作・発表

エゴグラムのケース例

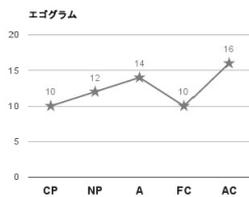


H.K2



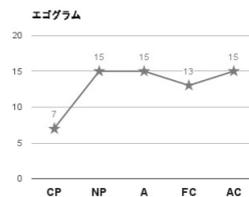
- ⊗ ストレスがたまりやすい
- ⊗ FCを伸ばしていけるよう声かけ

N.Y



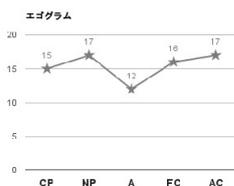
- ⊗ まわりに合わせすぎてしまう
- ⊗ 状況による変化を気長に待つ

S.N



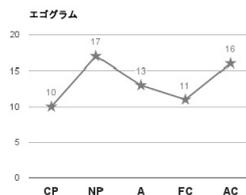
- ⊗ 他人のアドバイス通りにやってしまう
- ⊗ オープンクエスチョンで質問する

H.Y



- ⊗ 感覚で話すことを好み、理論的に整理する話は苦手
- ⊗ 理論的な話は簡潔にまとめて伝える

M.M



- ⊗ 感情の整理がつきづらい。一見した印象と違う。
- ⊗ 定期的に声かけをする

東京インターハイスクール
 〒150-0002 東京都渋谷区渋谷1-23-18 ワールドイーストビル4F
 TEL:03-6427-3450 info@inter-highschool.ne.jp 高橋有希子

女子大生による化粧品づくりのチャレンジ

-産学連携プロジェクトからみるアクティブ・ラーニングの試み-

朴 熙成

概要：本発表では、座学だけでなく実学に近い形のアクティブ・ラーニングを目指して日々奮闘しているゼミにおける「化粧品づくりのチャレンジ」を紹介する。

化粧品づくりにおいて学生が考えているのは、化粧品を使っている消費者の目線からの商品づくりである。「女性が一生輝き続けますように」「多方面で活躍できるように」という願いを込めて、経済的にまだ独立していない女子大生の手が届く手頃なお値段でありながらも地元九州産の「白イチゴ」を原料にした高品質の化粧品の商品化を目指しており、ここで得た収益は全額、福岡女学院大学（FJU）留学生へ支援（奨学金）することで、社会的な貢献を行うことを目標にしている。

キーワード：アクティブ・ラーニング、能動性、主体性、産学連携、商品開発・企画

はじめに

本プロジェクトは、学習したビジネスの基礎知識を企業や外部組織と連携し、実践するという枠組みを形成し、実社会とのネットワークを強めることを目指している。仲間とともに深めた知識と実践した経験を自分の将来に結び付けるようなプロジェクト展開を行い、学生自らが自分の可能性を引き出せるようなアクティブ・ラーニングを遂行する。

このプロジェクトを通して、女子大生ならではの視点を活かした新商品の企画・開発し、商品開発力を磨く。身の回りの商品、今ほしい商品、ローカル資源を活用する商品の面から商品の企画・商品化できる一連のビジネスプランならびにビジネスモデルを体感できるよう、産学連携を行う。産学連携で具現化できた価値創造の経験は、学生にとって新たな課題発見へつながり、このプロセスが真のグローバル人材育成につながると考えている。

大学の地の利を活用した新商品企画・開発実践プロセスで、資金の企画・運用力、有効活用力、商品素材の生かし方などを探索し、今後の自分のキャリア・デザインを明確に形成する。その際、少人数ゼミで学生主導のアクティブ・ラーニングを通して、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。一連のプロセスで学生は、発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習などができ、高次の思考（分析、総合、評価）のスキルの育成が可能である。このような観点に基づいて、具体的に学ぶべき能力を提示し、何をどうすればよいのかをスケジュールの管理、タイム・マネジメントを明示する。ゼミ担当教員一人の力では、プロジェクトの実施にコストや時間がかかり、ジャパン・コスメティック・センター（以下、JCC）と産学連携を行い、商品化に向けて様々な取り組みに対するアドバイス、場合によって外部講師としてビジネスモデル構築の講義、外部ネットワーク力が足りない部分の補い合い、大学生と教員だけではうまく対応できない化粧品企業の紹介ならびに専門的な化粧品商品化に特化した知識を涵

養している。化粧品原料の探索においても JCC との連携で、効用性が高い地元産の白イチゴの茎と葉っぱを活用できた商品づくりである。なお、商品化に向けたコストは大学学内の助成金を受けている。ロゴ・デザインや商品名、商品紹介は学生が自主的に行っており、どのような化粧品を企画・開発したらよいかを探るため、事前調査した商品の試作品をオープンキャンパスで紹介し、アンケート調査を経て、発売予定の商品を具現化する。オープンキャンパスでの商品披露においても若き感性を活かした試作品の展示・インテリアの準備と工夫など座学だけでは学び得ない、仲間とのコミュニケーション、切磋琢磨する知的成長の場を自主的に創っており、多岐に渡る作業にもかかわらず、仲間との協力で主体的に学修経験を重ねている。

学生が考えている最終商品はチークとリップの発売であるが、今回の発表では、現在進行中の化粧品商品化のプロセスの一部を披露する中間発表で、大学学院祭で、小容量の化粧水と乳液のトライアル販売を試みる。その売れ行きを見聞きして、最終商品の完成に傾注する。

なお、学生は夏休みを活用して化粧品企業や原料生産農園を訪問したり、販売に向けて化粧品店舗を観察したり、商品展示のポップ・チラシづくり、企画展示の工夫、商品展示販売に向けた場の確保のための交渉などに至るまで学生各々の認知的、論理的、社会的能力を引き出しができて、それを鍛える双方向の演習、実習や実技を中心とした授業への転換が可能である。

本研究では、女子大生による化粧品プロジェクトをアクティブ・ラーニングの観点から捉え、その定義、背景を考察した上、現段階までの取り組みならびに成果を中間報告の形で総括する。

先行研究の考察

大学教育におけるアクティブ・ラーニングの概念が注目されている。文部科学省が定義するアクティブ・ラーニングの定義を『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～』の答申からみると、「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である」となっている。

一方、Bonwell and Eison(1991)のアクティブ・ラーニングの定義は、「学生を、何かしらやってみて、考える学修に巻き込むことすべて」になっており、広範囲に取っている(須長、2010)。

他方、Prince(2004)のアクティブ・ラーニングは一般に、「学生を学習過程へと関与(engage)させる教授法である」と定義できる。端的に言って、アクティブ・ラーニングにおいては、学生が意義ある学習活動を行い、自分たちが行っている事柄について施行する必要がある」とされている(須長、2010)。

このように考察してみると、一般に「アクティブ・ラーニング」は、学習過程に学生を active に関与させることを含む教授方法を指す。講義のなかでノートをとったり、正規の時間上の授業時間以外の時間で小論を仕上げたり、といった伝統的なやり方以上のものがそこでは要求される。アクティブ・ラーニングの中核となるのは、学生のアクティビティであり、学生が関わることであり、学生が振り返り、分析・総合・評価といったより高次のアカデミック・スキルを用いるこ

とである (McManus and Taylor, 2009、須長, 2010)。

須長 (2010) はアクティブ・ラーニングについて一意的な定義があるのではなく、その捉え方も多様であると指摘した上で、アクティブ・ラーニングに異なる定義や説明が混在している状況を関連諸概念の提示で整理している。その上で、大学学士課程全体のカリキュラム・マネジメントを通じて、アクティブ・ラーニングを導入し、学士課程を貫くプログラムの中で十全に機能を果たす教授方略/学習方略として位置づけ、学年次や科目 順に即したシーケンスを持たせる試みが必要であると論じている (溝上,2007、須長,2010)。

アクティブ・ラーニングの背景

社会の IT 化・グローバル化、少子高齢化の進展が進む中、産業構造の転換、雇用形態の多様化、専門職業人の流動化などで大学教育の質的変換が求められている。中央教育審議会 (2012 年 8 月 28 日) の報告書によると、「生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成することができない。従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修 (アクティブ・ラーニング) への転換が必要である。すなわち個々の学生の認知的、倫理的、社会的能力を引き出し、それを鍛えるディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業への転換によって、学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育を進めることが求められる。学生は主体的な学修の体験を重ねてこそ、生涯学び続ける力を修得できるのである」となっている。

これまでの社会の仕組みや価値観の変容によって、今までの学修経験を生涯に渡って活用する時代の生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を育成は喫緊の課題である。

学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修 (アクティブ・ラーニング) への転換が必要である。このような背景のもとで、本プロジェクトでは、学生の主体的な学修体験の積み重ね、社会に貢献できるグローバル人材育成を目指す。

本プロジェクトの現段階における取り組みならびに成果をまとめる。

産学連携関連団体

ジャパン・コスメティックス・センター (JCC)

株式会社トレミー (化粧品製造委託企業=OEM 企業)

株式会社ミッション・サポート (販売)

井出農園 (白イチゴ原料)

福岡女学院大学 国際キャリア学部 国際キャリア学科 Junior Seminar I・II (朴ゼミ)

今までのスケジュール

4月：ゼミスタート。本プロジェクトに関する理解を深める。文献探索。

5月：ミーティングの開催。商品企画内容の確認。今後の計画を学生とともに立案。

マーケティング 4P の中で What (Product) をメインに考察。

- 6月：ミーティング開催。商品化に向けた研究。ビジネスモデル、ブランドなど考察・学習。
- 7月：ロゴやネーミング、デザインなど考案。ネーミングの特許も調査。
商品の具現化（乳液、化粧水、リップ、チーク）を目指す。
- 8月：オープンキャンパスで今までの成果（試作品）を披露。
- 8月31日：製造工場ならびにイチゴ農園見学。
今までの成果ならびに見学を唐津市ケーブルテレビで紹介。
商品化に向けて振り返り・計画の修正。
- 9月：製造企業と商品化に向けて打ち合わせを重ねる。Facebook の立ち上げの検討。

今後のスケジュール

- 10月：Facebook の立ち上げ、収益モデルならびに売り方の考察。
- 10月22日・23日：学院祭（葡萄祭）でトライアル・セントを前倒し販売。
- 11月：収益モデルの考察、マーケティングの実践。
12月発売を目指し、リップとチークの商品開発。
- 12月・1月：FJU ブランド開発。マーケティングの拡大。
- 2月・3月：ホワイトデー販売。卒業式で商品披露・販売。
FJU ブランドの育成・定着。次年度の入学式で商品紹介・販売。

本プロジェクトで得た収益は、本学科へ入学した留学生へ奨学金として活用する予定。このプロジェクトのサイクルを今後もゼミで活用し、第一期生が学修経験を第二期生に情報共有を行う。その上、ここで得た経験を活かして、社会に貢献できる道筋を探索する。さらに、次年度の新商品企画・開発を行う。

このプロジェクトの取組で得た成果から学生は生涯学び続ける力を涵養し、ここで得た知識、経験ならびに収益を社会還元できる能力が備わると確信している。

参考文献

1. 新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）（平成24年8月28日）
2. 松下佳代（京都大学高等教育研究開発推進センター教授）編著『ディープ・アクティブ・ラーニング大学授業を深化させるために』序章
3. 須長一幸、「アクティブ・ラーニングの諸理解と授業実践への課題—activeness 概念を中心に—」、『関西大学高等教育研究』創刊号 2010.10.31 pp.1-11、2010年10月31日
4. 溝上慎一、「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(2007)
5. 中山留美子(2013)「アクティブ・ラーナーを育てる能動的学修の推進におけるPBL教育の意義と導入の工夫」『21世紀教育フォーラム』第8号, Pp.13-21.
6. Beichner, R. J. (2008). The SCALE-UP Project: A student-centered active learning environment for undergraduate programs. Paper commissioned by the Board on Science Education, National Research Council, National Academies. Retrieved October 12, 2009 from

http://www7.nationalacademies.org/bose/Beichner_CommissionedPaper.pdf.

7. Beichner, R. J., Saul, J. M., Abott, D. S., Morse, J. J., Deardorff, D. L., Allain, R. J., Bonham, S. W., Dancy, M. H., & Risley, J. S. (2007). The student-centered activities for large enrollment undergraduate programs (SCALE-UP) project. In E.F. Redish & P.J. Cooney (Eds.), *Research-Based Reform in University Physics*. Vol. 1. College Park, MD: American Association of Physics Teachers. Retrieved October 12, 2009 from

http://www.compadre.org/per/per_reviews/volume1.cfm.

8. Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. J. (2008). Active learning: Effects of core training design elements on self-regulatory processes, learning, and adaptability. *Journal of Applied Psychology*, 93, 296-316.

9. Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom* (ASHE-ERIC Higher Education Rep. No. 1). Washington, DC: The George Washington University, School of Education and Human Development

参考資料

アカデミック・コーチング 学会 第1回年次大会
発表申し込みのご案内

年次大会資料集原稿執筆要項

協賛

次年度予定

アカデミック・コーチング学会 第1回年次大会

発表申し込みのご案内

テーマ：コーチング - 教育現場での実践 -

第1回年次大会は、本年10月15日(土)、キャンパスプラザ京都(京都市大学のまち交流センター)において開催いたします。本日、大会の概要と研究発表の応募に関する内容をお知らせいたします。以下をご熟読の上、期限内にお手続きくださるようお願いいたします。

多数のご参加とご発表をお待ちしております(参加申込みのご案内は、後日改めて行います)。

開催日：2016年10月15日(土)

会場：キャンパスプラザ京都(京都市大学のまち交流センター)

(懇親会会場は、京都駅付近にて予定)

所在地：京都市下京区西洞院通塩小路下る東塩小路939

案内図：<http://www.consortium.or.jp/about-cp-kyoto/access>

アクセス：京都市営地下鉄烏丸線、近鉄京都線、JR各線「京都駅」下車。徒歩5分。

実行委員会：委員長 本間正人(京都造形大学 副学長)

副委員長 饒平名尚子(フェリス女学院大学 教授)

〒162-0041 新宿区早稲田鶴巻町518 司ビル3F

株式会社国際ビジネス研究センター内

アカデミック・コーチング学会事務局 第1回大会実行委員会

E-mail: info@academic-coaching.org

当日スケジュール(予定)

13:10	受付
13:30~13:50	総会
13:50~14:40	基調講演
14:40~15:20	招待講演
15:20~15:30	休憩(理事会)
15:30~17:10	研究発表
18:00~20:00	懇親会

I. 基調講演・招待講演

テーマ：コーチング - 教育現場での実践 -

研究者、実践者をお招きし、ご講演いただく予定です。

II. 研究発表

(1) 発表区分：今回は、ポスターセッションのみとなります。

一発表につき、A0サイズ1枚(縦1189mm×横841mm)の掲示スペースを用意致します。

この枠内に収まるように、発表内容をおまとめください。

(2) 発表者：単独発表または、共同発表に区分します。

※共同発表：発表論文を共同発表とする方は、当日発表会場に同席することが必要です。
(共同研究者は、共同で研究をしている方で、発表当日の同席を義務といたしません。)

- (3) 発表分野：3分野に分けて募集します。
- ① 「コーチング研究」：コーチングの研究に関連する分野
 - ② 「コーチング実践」：コーチングの実践に関連する分野
 - ③ 「その他一般」：その他の分野
- (4) 発表時間：今回の発表はポスターセッションのみ、持ち時間は60分です。

Ⅲ. 研究発表のお申込み

(1) 申込締切 **2016年9月9日(金)必着 (プログラム構成上、締切日までのお申込を厳守いただきますようお願い致します。)**

(2) 申込方法 「第1回年次大会研究発表申込書」に必要事項をご記入の上、年次大会実行委員会事務局へ郵送またはE-mailの添付ファイルにて、ご送付ください。

(3) お申込みにあたっての留意事項

- ・ 上記3分野の中で適当と思われる分野を選択してください。
- ・ お申込みされた研究発表は大会実行委員会で調整し、分野ごとに検討し審査します。その結果、発表不可となる場合、あるいは申込状況に応じて発表分野の変更があることをあらかじめご了承ください。
- ・ 第1発表者としての研究発表は1人につき1件のみとします。ただし、大会実行委員会から特に依頼された発表についてはこの限りではありません。
- ・ 発表者は、発表の時点で会員(法人会員の構成員を含む)であることが必要です。非会員の方は、事前に学会入会の手続きをしてください(学会入会申込書は学会事務局にご請求ください)。ただし、大会実行委員会から特に依頼された発表についてはこの限りではありません。
- ・ 報告論文原稿の提出時に、学会ホームページへの原稿掲載可否をお尋ねします。

(4) 発表申込書の記入について

- ・ 発表区分は、今回はポスターセッションのみとなります。
- ・ 発表者とは、発表会場で口頭発表する会員です。単独発表か共同発表かを選んでください。
- ・ 共同発表者は発表時に同席することが必要です。
- ・ 共同研究者がいらっしゃる場合は、発表申込への記載ではなく、論文提出時に、本文または脚注で明示してください。
- ・ 希望分野は、上記3分野から選んでください。
- ・ キーワードは、発表に関係する10語以内を記入ください。
- ・ 概要はなるべく詳細に書いてください。

(5) 発表申込みの受付について

- ・ 発表申込みに対しては、到着後1週間以内に受付けたことを、Eメールにてお知らせいたします(発表可否のお知らせとは別です)。そのお知らせが届かなかった場合は、恐れ入りますが実行委員会事務局までご連絡ください。

Ⅳ. 発表者への連絡

- (1) 発表者には、9月中旬に発表の可否を連絡します。
- (2) 発表を可とされた申込者は、論文の原稿を**9月30日(金)**までにお送りください。
(原稿締切りまでの期間が短いので、執筆要項を参考に予め原稿をご用意ください)
- (3) 論文の原稿枚数は6枚以内とします(原則偶数ページ:執筆要項ご参照)。原稿は版下の形で、ワープロ出力したもの(またはそのコピー)を提出してください(そのままの形でモノクロ印刷します)。なお念のため、原稿のファイル(MS-WordあるいはPDF)を実行委員会事務局(info@academic-coaching.org)宛に電子メールにてお送りください。
- (4) 今回の発表はポスターセッションのみのため、ポスターの縮小版、パワーポイントの資料、発表内容のサマリーをご提出いただいても結構です。ただし、A4で6枚以内に収まるようにレイアウトして出力したものと、念のため、ファイル(MS-WordあるいはPDFの形式)をお送りください。
- (5) 当日は開場前の13時に会場にお越しください。13時30分の総会開始前にポスターセッションの準備を完了いただきます。

V. 参加申込について(9月初旬にHPにて参加申込みのご案内をいたします)

- ・研究発表の有無にかかわらず、年次大会に参加される方は、参加申込が必要です。
(発表申込みをされている方も、必ず参加申込み手続きをしてください)
- ・参加費等(予定)

参加者種別	参加費	懇親会費
会員・非会員	3,000円(資料代を含む)	4,000円

VI. 宿泊について:各自で手配いただきますよう、お願い申し上げます。

- ・前泊、後泊を予定される方は、早目のご予約をお勧めいたします。

VII. 今後のスケジュール(予定)

発表申込締切	2016年9月9日(金)	論文提出締切	2016年9月30日(金)
発表決定通知	2016年9月16日(金)	事前参加申込締切	2016年10月10日(月)
参加申込受付	2016年9月上旬から	参加費事前支払締切	2016年10月10日(月)

アカデミック・コーチング学会
第一回大会・第二回総会 御協賛のお願い

大会概要

第1回年次大会・総会 テーマ 「コーチング —教育現場での実践—」

日時：2016年10月15日（土）13時30分～17時

会場：キャンパスプラザ京都 第一会議室

（京都市下京区西洞院通塩小路下る東塩小路 939）

参加費：3,000円（参加費2,000円、資料集代1,000円）（総会のみ参加は無料）

【タイムテーブル】＊時間は変更される場合がございます

総会：13時30分～13時50分

大会：13時50分～17時10分

懇親会（情報交換会）：18時～20時

ご協賛の方法

広告協賛金のご提供

広告掲載費として、協賛企業・団体・協賛者様からの〈協賛金〉をご提供いただきます。

当日配布する、大会プログラムへ広告を掲載させていただきます。

広告の掲載

ご提供いただいた協賛内容によって、大会プログラムに広告を掲載いたします。

A5版、表紙4Cカラー、本文モノクロ、ホチキス綴じ、50頁以上。

印刷刷部数 約100部（予定）：大会参加者の他、会員にも送付します。

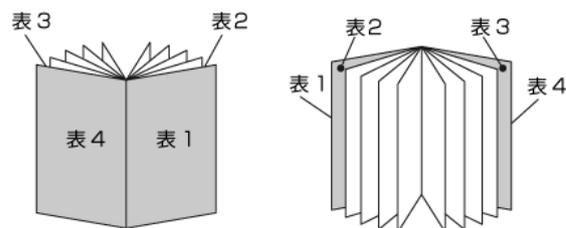
料金例：通常ページ（資料の巻末に掲載）

A4 1枚 … 2万円（会員価格）

A4 1/2枚 … 1万円（会員価格）

表4の場合 … 5万円（会員価格）

＊詳しくは、申込書を御確認ください。



ご協賛スケジュール

申込み締切：9月15日（木） 原稿締切：9月30日（金） 入金締切：10月31日（月）

＊請求書、領収書発行致します。

協賛をご検討いただける場合は、下記のメールアドレス（または fax）まで、企業・団体名、代表者およびご担当者氏名、メールアドレス、郵便番号、住所、電話番号をご記入のうえ、ご連絡ください。担当よりご連絡させていただきます。

E-mail: ibi@ibi-japan.co.jp **FAX:** 03-3203-5964

ご検討、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

第一回大会事務局 行

E-mail: ibi@ibi-japan.co.jp FAX : 03-3203-5964

アカデミック・コーチング学会第一回大会 協賛申込用紙

必要事項をご記入の上、大会事務局までお送りください。

協賛内容

協 賛 内 容	金 額 (括弧内は会員価格)	口数	小計
(1) 資料集への広告出稿			
表 4 (A4 1 ページ)	80,000 円 (50,000 円)		円
表 3 (A4 1 ページ)	50,000 円 (30,000 円)		円
通常位置 (A4 1 ページ)	30,000 円 (20,000 円)		円
通常位置 (A4 1/2 ページ)	20,000 円 (10,000 円)		円
(2) 展示スペースへの出展	50,000 円 (40,000 円)		円
(3) 寄 付			円
合 計			円

申込者情報

企業名	
部署名	
申込者氏名	
連絡先	
デモ出展 について	(ご希望の場合にチェックを入れ、必要事項をご記入ください) <input type="checkbox"/> 展示ブースにて、発表を行います。 発表者名： 題名：
その他 (連絡事項等)	(請求書・領収書への記載内容が異なる場合や貴社指定の様式がある場合にご記入ください)

次年度予定

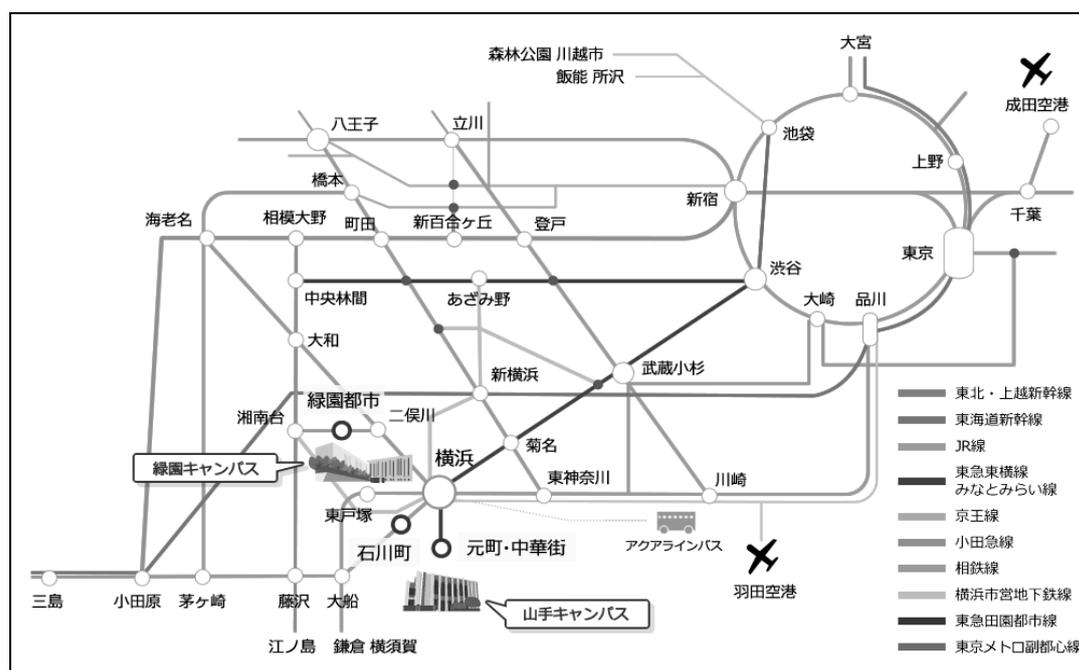
アカデミック・コーチング学会 第2回年次大会

大会テーマ：「教育現場におけるコーチング—実践と研究の共鳴—（仮）」

日 時：2017年10月7日（土）

会 場：フェリス女学院大学 緑園キャンパス

〒245-8650 横浜市泉区緑園 4-5-3



学会誌「アカデミック・コーチング研究（仮）」

いよいよ学会誌の発行に向けて、投稿募集を行います。研究成果をぜひ、ご投稿ください。

【投稿分野】

コーチングにかかわる内容で研究論文、実践論文、それに準ずるものを募集します。

【今後のスケジュール】

2016年12月：公募・執筆要項を公開予定

投稿締切：2017年4月末日予定

創刊準備号刊行：2017年8月末日予定

*詳細が決まり次第、Web サイトにてお知らせします。

コーチング心理学 概論

西垣悦代・堀 正・原口佳典 編著

対人支援のコーチング心理学の理論と実践

ビジネス、キャリア、医療など幅広い領域で扱われ、概念に混乱も見られるコーチング。心理学ではどのように定義され、どのような実践が行われているのか。その歴史や背景理論、実践など、世界のエビデンスベースドなコーチング心理学を解説する、日本初のテキスト。



本書の内容

総論

第1章 コーチングおよびコーチング心理学とは何か

1. コーチングとコーチング心理学の定義
2. コーチングとコーチング心理学の歴史

コラム1 国際コーチング心理学会

第2章 コーチング心理学のスキルとモデル

1. コーチの基本的態度
2. 基本的なコーチングスキル
3. コーチング心理学のモデル
4. ソクラテス式質問と SMART ゴール

コラム2 アメリカの大学院のコーチング教育の一例

第3章 コーチング心理学におけるアセスメント

1. コーチング心理アセスメントの必要性
2. 心理アセスメントとは
3. 心理アセスメントの妥当性と信頼性
4. コーチング心理学におけるアセスメントの方法
5. コーチング心理学の効果研究
6. 心理アセスメントにおけるインフォームド・コンセントとプライバシーの保護

コラム3 オーストラリアの心理学的コーチングの現状

第4章 高等教育で教えるコーチング心理学

1. はじめに
2. シドニー大学のコーチング心理学カリキュラム
3. レスター大学における学部生向けコーチング心理学
4. 文教大学における REB コーチング
5. 看護学生の授業に導入したコーチング心理学

コラム4 英国の大学におけるコーチング教育

背景理論

第5章 コーチングの背景理論：アドラー心理学と人間性心理学

1. アドラー心理学
2. 人間性心理学
3. アドラー、マズロー、ロジャーズからコーチングへ

コラム5 国際ポジティブ心理学会 (IPPA) 世界大会の背景

第6章 ポジティブ心理学

1. ポジティブ心理学とは
2. ポジティブ心理学とコーチング心理学
3. コーチング心理学の展開

コラム6 ハーバード大学医学部・マククリーン病院付インスティテュート・オブ・コーチングの誕生

第7章 認知行動コーチング

1. 「認知行動」療法とコーチング
2. 認知行動コーチングの理論と技法
3. 問題解決技法
4. おわりに

コラム7 英国のコーチング心理学トレーニング：Centre for Coaching, London, UK の例

各論・実践編

第8章 プロコーチによるコーチング：契約・倫理・コーチのコア・コンピテンシー

1. 前提（契約に至るまで）
2. コーチの能力水準と倫理
3. セッションの開始からコーチングの終結までのプロセス

コラム8 コーチの団体

第9章 医療におけるコーチングの応用

1. はじめに
2. コーチングに関する進歩
3. コーチング心理学の応用
4. 変化のステージ・モデルと各技法の適用
5. 幸せがずっと続く12の習慣と各手法
6. おわりに

コラム9 世界のコーチ現状：ICF グローバルスタディの紹介

第10章 キャリア支援のコーチング

1. 大学生にとってのキャリア
2. キャリア支援のコーチングの特徴と進め方
3. 事例

コラム10 日本のコーチ調査の結果より：コーチは専門職なのか？

参考図書紹介

編者紹介

◎ 西垣悦代
(にしがき・えつよ)
関西医科大学医学部心理学
教室教授

◎ 堀 正
(ほり ただし)
群馬大学名誉教授
放送大学群馬学習センター
客員教授

◎ 原口佳典
(はらぐち・よしのり)
株式会社コーチングバンク
代表取締役
株式会社キャリアクリエイ
ティブ代表取締役
ビズナレッジ株式会社代表
取締役

書名	コーチング心理学 概論		
編者	西垣悦代 他編著		
定価	2800円+税		
ISBN	978-4-7795-0982-7		
A5判	256頁	上製	

MOTHER COLLEGE

LIVE TODAY FOR YOUR FUTURE

子育てに特化したコーチングスキルを身につけて 次世代のマザーをサポートしていきませんか？

マザーカレッジペアレンテーション科は、子育てコーチングを学ぶ場です。

保護者が視野を広げ、子どもとの関わり方を変えることにより、子育ての悩みは自己成長、子どもの成長へのきっかけと変容します。
「変わるのは私だったんだ！」こんな言葉が保護者から出てきたころ、子どもの成長は大きく飛躍することになるはずです。

子どもの心を引き出したい

子どものやる気を育てたい

子どもの可能性を広げたい

第13期マザーカレッジベーシック1日集中コース

2016年10月23日(日) 10:00-17:30

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町3-1 eisuビル市ヶ谷3F

TEL:03-5261-0771 FAX:03-5261-0772



<http://www.mothercollege.com>

E-mail: info@saita-coordination.com

マザーカレッジ

検索

詳しくはお電話かWEBサイトで!

コーチング - 教育現場での実践 -

アカデミック・コーチング学会 第1回年次大会資料集

2016年10月15日 発行

発行者 アカデミック・コーチング学会

会長 本間正人

<http://academic-coaching.org/>

【事務局業務委託先】株式会社国際ビジネス研究センター内

アカデミック・コーチング学会事務局

〒162-0041 新宿区早稲田鶴巻町518 司ビル3F

FAX: 03-3203-5964

無断引用・転載を禁じます

らーのろじー株式会社

Learnology (=学習学) は「人間は学び続ける存在 (Homo Discens)」であるという人間観に立ち、個人・組織・社会の学習力を引き出し高めるヒューマンウェアの開発と提供を通じて、Learning Planet (学習する地球社会) の実現を目指します。



本間正人の学習学 DVD 好評発売中
【送料手数料・税込み 16,200 円】

学習学とは何か？日常生活の中で、どのようにして「最新学習歴」を更新し続けるのか？など、具体的なヒント満載。個人でも勉強会などでも、ご活用いただけます。

英語学習コーチ認定講座

本講座は「英語を教える教師」を養成するものではなく、「自立的な英語学習を支援するコーチ」を比較的短時間で養成することを目指しています。

【次回開催】2016年12月17日(土)～12月18日(日)10-17時

会場 東京・内海101会議室 (最寄駅：水道橋)

参加費 **162,000円** (消費税込み)

プログラム内容

- a) 学習学の基本の考え方
- b) 英語学習の体系
- c) 学習スタイル論
- d) コーチングの基本スキル
- e) 学習者の学習意欲を高めるために
- f) コーチング実習
- g) 英語学習方法論
- h) 英語学習リソースの研究
- i) 実践的ロールプレイ

詳細は弊社 HP <http://www.learnology.co.jp/> をご参照下さい！

代表取締役 本間正人
京都造形芸術大学 副学長
アカデミックコーチング学会会長

近著に「高大接続改革」(山内太地との共著、ちくま新書)、「個の確立した集団を育てるほめ言葉のシャワー 決定版」(菊池省三との共著、中村堂出版)など多数。



