

アカデミック・コーチング学会  
第5回年次大会 資料集

# オンライン授業での 学びの創造とコーチング



日時：2020年10月24日（土）  
大会：13時00分～18時00分  
会場：Zoom





## オンライン授業での学びの創造とコーチング

アカデミック・コーチング学会

第5回年次大会 資料集

## 目次

### 会長挨拶

「セレンディピティとコーチングに乾杯！」

菅原秀幸(北海学園大学教授) .....05

### 特別講演

「すべての学校にコーチング」を目指す実践者として」

山田覚也(株式会社チームネクステージ 代表取締役 CCO).....06

### 研究発表

「もっとコーチングを大学教育に！①ウェブ授業運営からの学び②実践と研究の進め方」

佐藤典子(一橋大学国際企業戦略研究科博士課程後期在学中、並びに IPU 環太平洋大学  
特任教授).....09

「大学授業における peer コーチングの実践報告」

鬼頭恭子(名古屋女子大学 非常勤講師) .....12

「遠隔授業における学生への個別対応実践報告」

和氣頼子(あいだの力学 大学非常勤講師).....18

「コーチングでよく出てくる『自己肯定感』の正体についての疑問」

原口佳典(株式会社コーチングバンク 代表取締役) .....22

### 次回大会御案内

## 会長挨拶

ご挨拶 「セレンディピティとコーチングに乾杯！」



会長 菅原秀幸

当学会は、多くの方々がコーチングを活用して、無限の可能性を開花させることを目的にスタートしました。これまでの5年間にわたる、みなさまのご尽力のおかげで、実践者と研究者の間に橋を架け、知の融合を加速させる体制が整ってまいりました。ここからさらに、コーチングが広く世に普及し、中でも教育の世界に普及し、輝かしい未来創りに、当学会が貢献できますように、共に手をたずさえて進んでまいりたいと存じます。

振り返りますと、当学会の発足は多くのセレンディピティのたまものです。研究者とコーチが会うセレンディピティの連続でした。このように、時代はいつも予期せぬ幸運によって、切り拓かれます。それまで会うことのなかったもの同士の出会いが、新しい創造を生み出してきました。実践者と研究者が一年一度、全国から集う本日も、新たな多くのセレンディピティがうまれると期待されます。

行動のないところにセレンディピティはありません。その行動の背中をそっと押すのが、コーチングです。コーチングがセレンディピティを引き起こし、そのセレンディピティが新時代を創る。なんとコーチングこそが、新時代のドライビング・フォースではありませんか。私たちの担う使命のすばらしさを皆様で共有し、コーチングに乾杯！

## 「すべての学校にコーチング」を目指す実践者として

山田覚也 (株式会社チームネクステージ 代表取締役 CCO)

『2030年未までにすべての高校・大学でコミュニケーションが必修科目になる』これは私の目標の一つである。ここ約10年の間、大学生や高校生にコーチングを行なう機会を何度も得ていた。となり同士の仲間とごく短時間話すというシンプルな活動であっても、コーチングの要素が加わることによって、学生・生徒たちの表情が変化していく経験を幾度もした。コーチング的なコミュニケーションを学ぶことができれば、彼ら彼女らの人生にとって大きな意味意義があるのではないか。そう感じ、学校へのコーチングの導入、そしてその先に高校・大学での必修科目化という目標を掲げるに至った。

コーチング的なコミュニケーションを体得することで、となりの仲間の相談に乗ることができる、隣の仲間に相談することできると思う。そして、相談し続けられる関係性になること、実際に応援し合うことを通して、互いの存在を受け入れ、安全安心な共同体を形成できるようになる。このような共同体を作り上げることできる資質を修学期間に育成することによって、社会のあり方さえも変えていくことができると確信している。

講演当日は、ショートコーチングを実演し、皆さんに体験してもらい、コーチング的なコミュニケーションの力と可能性を改めて感じていただきたい。そして、私は実践者の立場として、皆様はアカデミックな立場として建設的な議論を交わせたら嬉しく思う。

コーチングに携わる者、関心がある者の想いは同じだと思う。人の可能性を信じ合うよりよい社会を目指したい。そのためにどうすればよいのかを試行錯誤しながら、それぞれの立場の知恵・知性を出し合い、各自の役目を果たすことで実現される社会を想像し始めたい。

## 講師紹介



**山田 覚也 (やまだ あきなり)**  
株式会社チームネクステージ 代表取締役CCO  
アクティブコミュニケーション® マスタートレーナー  
エグゼクティブコーチ/研修講師

名古屋工業大学工学部 非常勤講師 (2016年から2019年)  
東京都立高校 外部指導員 (2015年、2016年)  
東京学芸大学女子ラクロス部 メンタルコーチ (2015年から2018年)  
明治大学女子ラクロス部 メンタルコーチ (2018年)

アドラー心理学をベースとしたコーチングを活用し、実践者としてエグゼクティブコーチング (経営者・組織長・管理職) やコミュニケーション研修 (新卒・若手リーダー・新任管理職)、チームスポーツにおけるチームビルディングなどを得意とする。また、社内コーチ/組織内コーチ育成も数多く経験している。

愛知県出身。名古屋工業大学工学部経営工学コースを卒業後、NTTソフトウェア (現:NTTテクノクロス) 入社。新規ビジネス提案や社内ベンチャー立上げに携わる一方、在籍期間中に特許を2件取得。27歳で設立3年目のITベンチャー・ピッツテージ (現:バーチャレクス・コンサルティング) に転職し、31歳で営業・マーケティング部門の管理職として採用・組織運営に尽力。事業部横断組織の立上げと推進にも取り組む。マネジメントの限界を感じ、2011年からコーチングを学び始める。

2013年、転職後10年勤めた上記会社を退職し独立。  
1on1コーチング (経営者・役員・医療関係者・プロアスリート・プロスポーツチーム監督・就活生・医大生・転職希望者など)、企業研修、コーチングスクールでのプロコーチ育成、大学部活チームのメンタルコーチ、大学・大学院での非常勤講師など活動は多岐に渡る。上記と並行して「アクティブコミュニケーション®」というコーチ初級レベルを体系化した考え方を普及すべくセミナーを開催。東京・大阪・名古屋・福岡・札幌・仙台・愛媛・群馬・シンガポールの9都市とオンラインにて、下は高校生から上は90歳まで幅広く参加し好評を得る。また、このセミナーを開催できるトレーナー養成にも取り組んでいる。

目標:  
2025年末までにあらゆる企業にCCO(Chief Communication Officer)を  
2030年末までにすべての高校・大学でコミュニケーションが必修科目に

チームネクステージVision

となりの仲間の相談に乗ろう  
となりの仲間に相談しよう  
となりの仲間と相談し合おう

仲間達と相談し続ける社会に  
仲間達と応援し合える社会に

仲間も自分も信頼できる人へ

# 研究発表

「もっとコーチングを大学教育に！①ウェブ授業運営からの学び②実践と研究の進め方」

佐藤典子（一橋大学国際企業戦略研究科博士課程後期在学中、並びに IPU 環太平洋大学特任教授）

「大学授業における peer コーチングの実践報告」

鬼頭恭子（名古屋女子大学 非常勤講師）

「遠隔授業における学生への個別対応実践報告」

和氣頼子（あいだの力学 大学非常勤講師）

「コーチングでよく出てくる『自己肯定感』の正体についての疑問」

原口佳典（株式会社コーチングバンク 代表取締役）

# もっとコーチングを大学教育に！

1)WEB授業運営からの学び

2)実践と研究の進め方

@アカデミックコーチング学会

2020.10.24

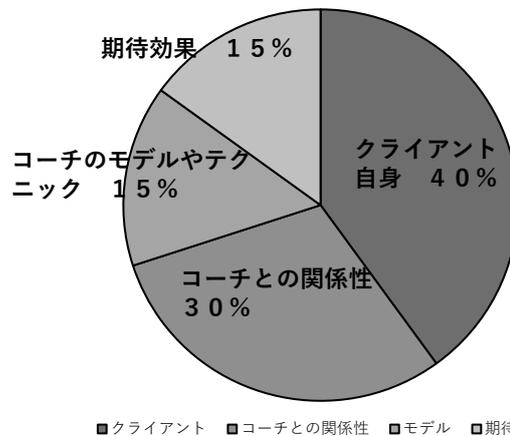
一橋大学大学院国際企業戦略研究科(ICS)博士課程後期在学

IPU環太平洋大学キャリアセンター長

佐藤典子

1

## コーチングが成功する要因



引用文献 "Coaching Psychology in Schools", Mark Adams, Routledge, 2016  
翻訳 佐藤典子 MA, CPCC, ORSCC

2

## 2つのケースから 学んだことは...



### [ケース A]

(履修者4年生50名)

最初は、オンライン（リアルタイム）だったが、顔が見えず手応えが感じられず、

変更①希望者12名は第4回から対面にして、同じ教室で対面とオンラインを同時進行（第4回～第6回まで）

教員1人では無理と気づき、

変更②オンライン同時進行を辞め対面以外はオンデマンド型に

しかも、対面希望者とオンデマンドが毎週のように変わり

課題や出欠管理が混乱...

### [ケース B]

(履修者3年生10名)

オンライン（リアルタイム）

初対面同士がいて  
少人数なのに顔出さず

留学生が5名、ベトナムから参加した学生もあり、途中でwifiが切断されたり、音声不明瞭だったり...

3

## コーチングスキル習得状況(成績) から見ると

### [ケース A]

(履修者4年生50名)

**8/9**

最初は、オンライン（リアルタイム）だったが、顔が見えず手応えが感じられず、

変更①希望者12名は第4回から対面にして、同じ教室で対面とオンラインを同時進行（第4回～第6回まで）

教員1人では無理と気づき、

変更②オンライン同時進行を辞め対面以外はオンデマンド型に

しかも、対面希望者とオンデマンドが毎週のように変わり

課題や出欠管理が混乱...

### [ケース B]

(履修者3年生10名)

**1/1**

オンライン（リアルタイム）

初対面同士がいて  
少人数なのに顔出さず  
常にカメラオンは一人だけ

留学生が5名、ベトナムから参加した学生もあり、途中でwifiが切断されたり、音声不明瞭だったり...

どちらのケースも成績上位は、対面授業を経験した学生

4

## 研究の方法論

- Coaching is based on Socratic dialogue and therefore non-linear and unpredictable in nature. In this sense, qualitative research methods are ideal for capturing the nature and the richness of individuals' lived experience (Grant, 2012).
- While qualitative approaches may offer insights about the participants, they lack the ability to generalize to wider population (Passmore, 2016).
- Both qualitative and quantitative methodologies have answers and by bringing different methodologies together we can gain maximum insight (Passmore, 2016)



5

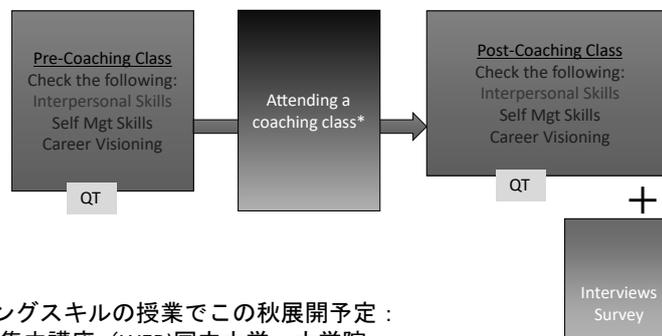
## Research Design

Pre and Post within subject, self-scoring

コーチングスキル研修前後でセルフスコアリング (量的)

論文のタイトル : "How will coaching training impact a student's management effectiveness?"

コーチング研修が学生の効果的なマネジメント能力にどう影響を与えるか (仮題)



\*コーチングスキルの授業でこの秋展開予定 :

A. 5時間集中講座 (WEB)国立大学・大学院

B. 大学学部生 (2年生) 90分x3回

C. 高校生 (特進クラス) 7時間x3日

6

## 大学授業におけるピアコーチングの実践報告

鬼頭恭子<sup>1</sup>

### <概要>

2020年度新規に担当した「情報ビジネスコミュニケーション」という授業において、学生同士でピアコーチングができることを目標に授業を展開した。基本的には対面授業を推奨する大学であるため、三密を避けるための環境づくりには苦労があった。それぞれの学生の事情に合わせて対応を行い、学生から「全員参加」型との評価を得る授業を行うことができた。全員参加となるための授業づくりを振り返り、紹介する。

<キーワード> コーチング、ピアコーチング、アカデミック・コーチング、授業

### <対象クラス>

短期大学部2年生、科目「情報ビジネスコミュニケーション」、35名\*2クラス

### <授業の目的>

本短期大学部のディプロマポリシー（学位授与の方針）は以下の3点である。

DP1) 自ら構築した審美眼および思考に基づき、創造力豊かに自己表現ができる。

DP2) 主体性を持って、人間・社会・自然における多様な課題を発見し、その課題について分析し、人間として自立して生きていくことができる。

DP3) 他者への思いやりの精神を持ち、コミュニケーション能力を発揮し、多様な異文化を享受して社会性を高め、グローバルな視点に立って思考することができる。

以上のディプロマポリシーから、本授業は、DP2 と DP3 に重きが置かれており、以下の具体的な授業到達目標を立てシラバスには以下の到達目標を提示している。

#### 授業の到達目標

1. DP2：基本のビジネスコミュニケーションをテキストを通して学び、ビジネスコミュニケーションの技術を知り、実践できるようになることを目標とします。
2. DP2・3：ビジネスコミュニケーションの技術としてコーチングの基本の技術を学び、実践し、相互コーチングをする技術を身につけることを目標とします。
3. DP3：グループ対話を円滑に進めるフローに従って、グループ対話をファシリテーションできるようになることを目標とします。
4. 対話を通して自身を見つめ直し、自己を成長させることを目標としています。

### <背景と授業実践の目的>

これまで筆者は、情報科目の授業を通して、ただ操作を教えるのではなく、教材づくりや関係づくりにコーチングを用いてきた。授業にコーチングを用いる理由は、その授業への主体的な参加を促すことはもとより、コーチング的思考<sup>1</sup>を身につけることが、学生が学生自身で課題を解決でき、目標や夢を実現できる手助けになり、その先の可能性を広げる<sup>2</sup>と考えていたからであった。

今年度は、新しい科目「情報ビジネスコミュニケーション」の依頼を受けた。そこで筆者は、「コミュニケーション」の部分に、コーチングの実践を取り入れ、さらにピアコーチングを目指したいと提案し、許可を得ることができた。

<sup>1</sup> 鬼頭恭子 名古屋女子大学、桜花学園大学 非常勤講師 email) kyoko.k.w@gmail.com

筆者は、2017年から2020年の間修士論文において「生活指導論に基づく授業づくり」を研究した。生活指導論が導いてきたことは、一般的に描く生徒指導という管理をする教育とは反するものである。知識・技術を身につける狭義の学習指導を、「人間形成としての真の学習指導」に発展させていくものである。またアクティブ・ラーニングで陥りがちな単なるグループ学習ではなく、集団づくりを通して、一人ひとりの自立を支援する授業論である<sup>3</sup>。中でも、筆者が研究をした田中容子の授業実践では、一人ひとりとの関係づくりから始まって、授業を通して生徒の自信を積み重ね、集団づくりに発展させていることが特徴であった<sup>4</sup>。筆者は、修士論文を通して、なぜコーチングを用いることが有効なのか、その解明ができるのではないかと考えていたが、実際には、大学院修了時点で、研究した生活指導論に基づく授業づくりと筆者自身の授業実践が結びつくことを実感しながらもコーチングを用いる理由を明確にすることができていなかった。

しかし、本授業実践を通して、筆者は、大学院での生活指導論に基づく授業づくりから学んだことと、筆者が授業にコーチングを用いてきたことは本質的に同じであったと気づくことができた。本授業を通して、学生たちは自ら気づき、改善をして、周りとの関係を良くしていた。ある学生は、自分自身の課題と向き合う姿を通して、自分らしくありたいという願いに気づくことができていた。これらは、コーチングの授業を通して得られた成果であると考えるが、生活指導論で目指された生徒が自立する姿と重なったのである。これは、筆者の授業方針である「学生一人ひとりが、誰一人取りこぼされることなく、授業に主体的に参加すること、学生は、授業を通して自信を重ねその先の可能性を広げること」につながっており、目指している授業の姿が同じであるということを実感できた。

そのようなことから、授業にコーチングを用いることは、筆者が目指している、誰一人取りこぼされることなく、学生一人ひとりが授業に主体的に参加すること、授業を通して、自信を重ねその先の可能性を広げることにつながるという仮説のもと、今回の授業実践において、コミュニケーションの演習部分にコーチングを取り入れることにした。

従って、本報告の目的は、授業実践の報告を通して、①誰一人取りこぼされることなく授業に参加できていること、②学生一人ひとりが主体的に授業に参加できていること、③学生は、授業を通して、自信を重ねその先の可能性を広げることができていること、これらの実践を通して学生一人一人の人格形成に寄与していることを検証することである。

## <授業実践の方法>

### 1. テキストとスケジュール

授業は2つの柱で進めた。1つは、『ビジネスコミュニケーション・スキルを磨く10のステップ』<sup>5</sup>をテキストとして取り入れた。テキストは自学自習し、反転授業として授業内で意見交換した。また、それをエクセルシートにまとめるよう教材化した。

もう1つがコーチングである。コーチングの基本の技法として、『コーチング入門第2版』<sup>6</sup>を参考図書として、承認の技術、聴く技術、質問の技術を紹介し、ヒーローインタビュー、GROWモデルによるピアコーチング（コーチングフローを作成 図1、図2）を行った。

今年度は、コロナによる非常事態宣言もあり、スケジュールには大きく2回の改訂が必要であった。まず1つは、対面授業ありきの本大学において、授業開始時期が6月まで遅れたこと、5月の3回分を補講にしなければならなかった。2つ目は、最後の3回の授業が、愛知県の緊急事態宣言により、急遽オンデマンド授業になったことである。スケジュールは表1を参照。

また、三蜜回避の徹底が求められる中で、お隣との対話という対話が叶わない状況であるため、Zoomを導入し、ブレイクアウトルーム機能を活用し対話の場面を取り入れた。

さらに、補講日の課題はレポート課題とした。授業で学んだコーチングの技術を実際に身近な人に試し、実践報告をレポートするという課題である。承認の技術、聴く技術、質問の技術、その後の相互コーチングについて授業を行っては実践レポートで理解度を確認するという形で進めることができた。

<表1>スケジュール

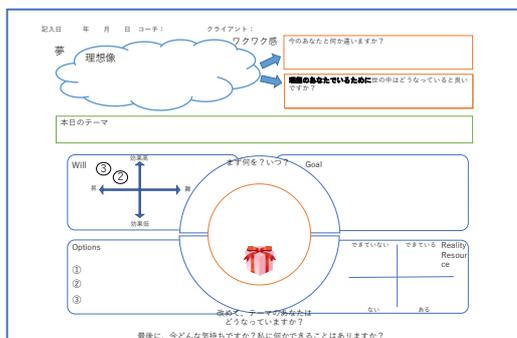
日程	予定
1 6月4日	ガイダンス スケジュールの確認 毎回の宿題の確認 授業の目的と目標設定
2 6月11日	テキスト Step1 コーチング講座1 (コーチングとは)
3 6月18日	テキスト Step2 コーチング講座2 (承認)
4 6月25日	テキスト Step3 コーチング講座3 (聴く)
5 6月27日 (土) 午後	テキスト Step4 コーチング (承認・聴実践レポート)
6 7月2日	テキスト Step5 コーチング講座5 (質問)
7 7月9日	テキスト Step6 コーチング講座6 (応答)
8 7月11日 (土) 午前	テキスト Step7 コーチング講座7 (コーチング実践レポート)

日程	予定
9 7月16日	テキスト Step8 コーチング講座8 (ピアコーチング実践) →補足とヒーローインタビュー
10 7月23日	テキスト Step9 コーチング講座9 (ピアコーチング実践)
11 7月25日 (土) 午後	テキスト Step10 コーチング講座10 (コーチング実践レポート)
12 7月30日	ピアコーチング実践
13 8月6日	Excel解説 (動画を作成し提示) PDF教材 Excelファイルの作成
14 8月13日	Excelファイルからレポートの作成
15 8月20日	・授業の振り返り

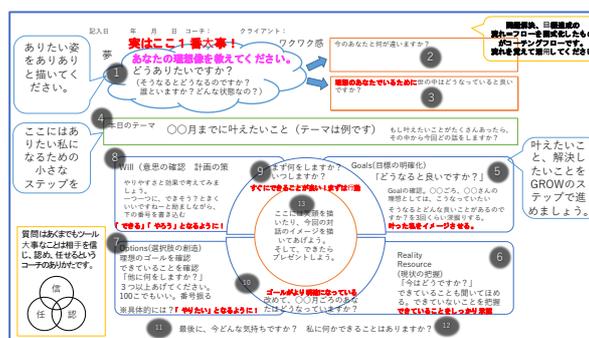
補講日をレポートで対応  
1回目「承認、聴くを実践」  
2回目「質問を実践」  
3回目「ピアコーチングやセルフコーチングの実践」

強制的にオンデマンド既にLMSを介して授業を行っていたので学生は戸惑うことなくできた

<図1>フローシート



<図2>フローシート解説



## 2. LMS (学習管理システム: Learning Management System) の利用

LMS を利用することで、学生が、コロナに不安で対面授業に参加したくない場合にも、課題の提示、提出を可能にし、自宅から授業に参加することを可能にすることができる。

本大学では、Calabo というシステムがあるが、あまり利用されておらず、2年生ではあったが、ダウンロード、アップロードから教えなければならなかった。しかし、その後のオンデマンド授業などを控え、学生からは、「コロナ対策を一番にやってもらえた」と評価を得ることができ、学生にとっても丁度良い学びの機会となったようである。LMS を利用することにより、学生は、これまで大学に来なければできなかった課題の提出や課題の確認を、自宅から行うことが可能となる。そして、授業を通して、そのことを学生が理解した。他の大学では、前期間の全てがオンデマンド授業であったこともあり、本授業においても学生が自宅から授業を受講できるよう仕組みを整え、実際に授業に出席せず、顔を見ていなくても、毎授業の課題の提出ができていたら出席とすることにした。ただし、自宅から受講することをメールで連絡をすることなどのルールを設けたり、提出課題は毎回しっかり確認し必ずなんらかの形でフィードバックを行うよう努めた。実践レポート課題があったおかげで、授業で顔を見かけない学生も、補講日に課したレポート課題の内容からその到達度を把握することができた。学生へのフィードバックの方法は、個別メッセージ、全体へのフィードバック、学生のフィードバックへ筆者からのコメントをつけて全体へ開示などを行った。

## 3. 対話を実現するための工夫

大学の方針は、対面授業である。しかし、対話をする事はできるだけさけ、授業において三蜜を避ける

など工夫が求められた。コンピュータ関連の授業であるため、教室はコンピュータ教室で、Zoomはインストールされておらず、Zoomは学内で経験がなく、また推奨がされていない状況であった。当初、2月から大学の担当教員に相談したが協力が得られなかった。情報センターに相談したところ、教員の責任で導入することの許可を得た。「EMS 単科コースエッセンシャル・コーチング基礎講座」を受講し本間先生よりコーチングを受けたことも、背中を押していただく機会となった。

実現するためには、物理的にイヤホンが必要であったが学内に準備されていなかった。筆者は、後期にも授業を持っていることもあって、その費用なども含めて予算を間に合わせ、全員分のイヤホンを準備することができた。しかし、台数分のカメラまでは購入することができなかった。そのため、Zoomでの対話は、電話のように、顔を見ずに対話をするという形となった。

初日は、学内の環境がわからず、Zoomができなかった。しかし、言葉でのコミュニケーションの仕組みを作り、集団対話を試みた。例えば、コミュニケーションについてどういう印象を持っていますか？など、FORMSで入力する仕組みを作り回答してもらった。筆者は、その場でエクセルに落とし込み、それを公開しながら、授業を進めた。学生同士は対話をせず、しかし、他者の意見を画面で見ながら考察し、またそれをFORMSへ入力させ、共有する。という文字の対話という形で授業を進めた。

その後、情報センターの方の協力、学生の協力もあり、学生端末でZoomの利用が可能となった。Zoomを自宅のパソコンや携帯にインストールすれば、自宅からも授業に参加できることを伝え、土日に、Zoom体験会の窓を開けて、自主練に付き合った。ただし、自主練の参加者は1割の学生にとどまった。学生が自宅から授業に参加できることを学び、徐々に自宅からの参加者が増え、教室の蜜を避けることができた。

また、大学には来ないという選択をしながらも、自宅でのZoom導入も難しいという学生もいた。そのような学生には、授業スライドをPDF化し、それを見て身近な人とその日の課題を实践するよう促した。スライドの中に対話の場面を設定し、Zoomに参加できない場合は、スライドにリンクを貼りFORMSに参加するよう促し、授業後にFORMSを公開することで、その場にはいない学生の意見も共有できるようにした。FORMSへの学生たちの意見には、筆者から一件一件にコメントをつけた。このように、Zoomだけでなく、文字によるコミュニケーションも行い、全ての学生が参加できる環境を工夫した。

#### 4. レポート課題から得られた効果

今回は、3回の補講が最初から決まっていた。三蜜を避けるためにも、オンデマンドの授業を工夫してきたこともあり、補講は、自宅でのレポート作成を課題とすることとした。たまたま指定した補講日が、聴く、承認の授業後に、実践レポート、質問・応答の授業後に実践レポートとなり、タイミングがよく実施することができた。学生たちは実践レポートに最初戸惑いもあったようだが、徐々に、レポートの精度も上がっていった。2回目のレポート作成時には、以下のようなことを示した。意識して行ってみたこと（今回の実践の目的）、どのような期待があったか（仮説）、結果どうなったか（結果 事実をまとめる）、どんなことを考えたのか（考察）、そこにどんな学びや気づきがあったのか（まとめ）などと構成を立てると良いなどとレポートの構成を示した。

レポート課題を通して、学生たちは、身近な人に、コーチングを試していた。例えば、承認の実践で、親に感謝の言葉を伝えてみたという報告や、アルバイトで会話が苦手だと思っていたが、お客さんの話を一生懸命聴くことに徹してみたところ、お客さんがたくさん商品を買ってくれて自信が持てたなどの報告が寄せられた。2回目の質問の実践レポートでは、いところが勉強をしないという叔母からの話を受けて、いところに質問を投げかけて、やる気にさせ、受験後にはディズニーランドへ一緒に行く約束をしたという学生の報告や、妹のピアノのレッスンにいつもなら怒ってしまうが、一緒に寄り添ってレッスンをして苦手曲を克服したという報告があった。このように、コーチ的な関わりを通して相手の行動にも影響を与える報告が出てくるようになった。

3回目の課題では、自己分析の課題と、ヒーローインタビューやコーチングの実践のレポートであったが、家族との関係、恋人との関係、友人との関係において、関係改善や、より良い関係に発展させている学生の報告が多くあった。もちろんうまくいかなかったという声もあった。

以上のように、レポート課題は、個人的な身近な人との関係性の改善に関わる実践となり、授業で学んだことを現実世界で活かすという体験となった。そして、コーチングを通してより良い関係に発展させていることが捉えられた。

このような個人的なレポートは全員が書いてきたわけではなく、1割ほどの学生は、詳細には書きたくなかったのだろうということが捉えられた。

## 5. その他 心がけたこと

### (1) グランドルールの明示と声かけ

毎回、授業の最初にグランドルールの明示した。コミュニケーションに苦手な人がいることを強調したり、この場で話したことを他言しない約束などを強調した。授業における対話の場が安心安全の場であるために必要な行為と考えた。

### (2) 学生へのその都度の評価をフィードバック

Zoom ブレイクアウトルームでは、時々巡回しサポートするとともに、一人の問題は全員の問題として呼びかけを行った。これは、ブレイクアウトルームでの不満を回避するという意図があった。例えばうまく話せていない学生や、授業外のことを話す学生、面倒くさいという態度の学生がいた場合などである。

また、学生へのレポートは翌週には、コメントつけて必ず返却するようにした。これは、レポートからの学びが深まることに対する筆者の気づきから、次回のレポートへの学習意欲を向上させるために必要な行為と考えた。

さらに、FORMS への意見を集約し、一人ひとりに筆者からのコメントをつけた。その意見を全員に配布したことは、授業の振り返りができることも意図しているが、他者の学びからの影響を受けてほしいと考えた。

## <考察>

以上の授業を通して、本授業の目的が達成できたかどうかを考察する。

### ①誰一人取りこぼされることなく授業に参加できていること

LMS の利用や個人、全体へのフィードバックにより、一人も取りこぼさずに授業を終えることができた。ただし、学習到達度や、学習意欲の面での個人差を全て補えたわけではないと考える。

### ②学生一人ひとりが主体的に授業に参加できていること

学生のレポートの報告などから、学生は自分自身の実生活にコーチングを活用し、身の回りの人との関係改善に努めていた。授業でのその場での学びでなく、実生活につなげる学びとできたことは、修士論文で研究した生活指導論に基づく授業づくりにもつながることである。

また、ピアコーチングは、学生同士をつなげる機会となった。ピアコーチング後の学生からの声で一番多かった言葉が「話したことの無い子（知らない子）と話せてよかった」だった。短大1年から同じクラスで学んできたクラスメイトであるのに、仲間以外の学生との会話がなかったということがわかるとともに、Zoomによるブレイクアウトルームで強制的にグループを振り分けたことも功を奏したと感じた。コミュニケーションが単に話すということではなく、積極的傾聴（当たり前のことを意識してきちんと行うこと）によって、関係性がより良くなることを実感したという声を多く受け、講座として技術だけでなく本質的な面を届けられたのではないかと考える。

### ③学生は、授業を通して、自信を重ねその先の可能性を広げることができていること

ある学生は、コミュニケーションが苦手という意識であったが、3回のレポートの対象を毎回同じ相手に行き、少しずつ成長を遂げていた。ある学生は、教材として提示したコーチングシートを用いてセルフコーチングを何度か行い、自分の課題と向き合ったレポートを書いてくれた。そのレポートでは、「私は私らしく生きていきたい」という結論が導き出されていた。このレポートを通して、筆者自身が大きな影響を受けた。それは、筆者の拙い修士論文から得られた結論と、筆者自身が講師としてなぜコーチングを取り入れてきたのかを結びつけてくれる大きな気づきを与えてくれたのである。

#### <今後の課題>

・誰一人取りこぼさないという定義が、全員参加と言えるのか、そのような定義づけを明確にしていく必要がある。

・Zoom が今回、ビデオなしの状態を実施した。その点については、メリットもあった。『ビジネスコミュニケーション』のテキストでは、電話応対について載っているが、今の学生は電話をする機会があまりないとのことで、今回のビデオなしの対話が良い練習になったという感想が多くあった。

・今後のテレワークに求められる能力としても、Zoom のビデオ機能も取り入れていきたい。

・本授業にはルーブリックも作成しているが、コーチングの向上という点で、評価基準がもっと明確である必要があるのではないかと考えている。

・オンデマンドにより制限されたこともあり、ピアコーチングの実践の時間が授業でもう少しとれるとよかったのではないかと考える。レポートの状況から判断すると、学生の習得の差があったと思うのもう1、2度実践ができるとよかったと思う。

#### <終わりに>

コロナ禍の中で、この実践を学生から「全員参加」の授業と感想がもらえる授業とできたのは、何より学生の協力があつたからである。コーチングの授業づくりについては、本間正人先生の「EMS 単科コース エッセンシャル・コーチング基礎講座」の受講や岩元佳子さんの「メンターコーチングプログラム」の受講から多くの学びを得て作成することができた。また、本発表に向け、原口佳典コーチにご指導をいただいた。皆様のご支援に感謝申し上げます。

---

#### <引用・参考文献>

<sup>1</sup> 本間正人『コーチング入門』日経文庫、2006年、125-155頁参照。ここではGROWモデルが紹介されている。コーチングでは、全くランダムに質問するのではなくモデルとなる思考の手順がある。それは、原因追及の思考法ではなく、未来志向の思考法であり、気づきや行動を促す効果がある。

<sup>2</sup> 同上、28-29頁。

<sup>3</sup> 竹内常一、『竹内常一 教育の仕事 第1巻 生活指導論』青木書店、1995年参照。

<sup>4</sup> 鬼頭恭子『生活指導論に基づく授業づくりの一考察 ～田中容子実践を手がかりとして』2020年。

<sup>5</sup> 富士通エフ・オー・エム株式会社『ビジネスコミュニケーションスキルを磨く10のステップ改訂版』2014年、FOM出版。

<sup>6</sup> 本間正人、前掲書。

#### <授業内で参考にした文献>

- ・ 本間正人『コーチング入門』日経文庫、2006年。
- ・ 本間正人『コーチングの教科書』自由国民社、2006年
- ・ 安齋勇樹・塩瀬隆之『問いのデザイン』学芸出版社、2020年。
- ・ 星渉『神トーク「伝え方しだい」で人生は思いどおり』KADOKAWA、2019。
- ・ 伊藤守・鈴木義幸・金井壽宏（神戸大学教授）『コーチング・リーダーシップ』ダイヤモンド社、2010年。
- ・ 原口佳典『100のキーワードで学ぶコーチング講座』創元社、2010年。
- ・ 原口佳典『人の力を引き出すコーチング術』平凡社新書、2008年。
- ・ マリリーG. アダムス著『すべては「前向き質問」でうまくいく』ディスカバー・トゥエンティワン、2014年、新版2019年。

など

# 遠隔授業における学生への個別対応実践報告

和氣頼子<sup>1</sup>

## <概要>

この実践報告では、オンデマンド授業における学生への個別対応の必要性について議論する。

コーチングをキャリア教育授業に取り入れたいと考えている著者は、まずコーチングの基盤となる信頼関係を、学生同士、学生と教員間に構築することを試みようとした。しかし大学1年生はオンデマンド授業となり関係性をつくるのが難しくなった為、zoomによるオフィスアワーを設けた。著者は、リアルタイムオンライン授業より、オンデマンド授業をうけている学生の方が授業に対する戸惑いや不安があり、コーチングに必要な信頼関係の構築が、より困難であるという仮説をたてた。

この報告では、学生からの質問や意見などの累計件数データなどを用いて、学生への個別対応の必要性について検証し、今後のオンデマンド授業の在り方について考えていきたい。

## <キーワード>

キャリア教育・オンデマンド授業・zoom 授業・ファシリテーション・オフィスアワー・個別対応

## 背景

著者は、2019年度から非常勤講師として大学1年生のキャリア開発授業を担当している。2020年度からは同大学2年生のキャリアデザイン演習も担当している。

大学授業でコーチングを導入して効果的だったという複数の論文を読んだ著者は、キャリア教育にコーチングを導入するとよい効果が得られるのではないかと考えるようになった。具体的には、学生同士でピアコーチングをすると、学生が自分のキャリア目標を見つけやすくなったり、コーチングをした学生同士で支えあう関係ができたりするようになるのではないかと考えた。しかしコロナ感染防止のため、1年生は入学式もないままゴールデンウィーク明けに授業がオンラインで始まった。特に著者が担当する授業はオンデマンド授業となったが、従来の対面の授業とは全く異なる環境下での授業であり、これに適應することが急務となった。

## 仮説

コーチングはコーチとクライアントとの信頼関係を基盤とする。著者は2年生の授業も担当しているが、zoomによるリアルタイムオンライン授業である2年生より、非リアルタイムオンデマンド授業をうけている1年生の方が、授業に対する戸惑いや不安があり、コーチングに必要な信頼関係の構築が、より困難であると推測される。そこで1年生を対象に、zoomによるオフィスアワーを実施し、学生同士、学生と教員間の信頼関係構築を試みた。

## 検証

一般的に「オフィスアワー」とは「教員が研究室等に在室し、担当している授業についての質問や勉強方法等についての相談に応じる時間のこと<sup>4)</sup>をいうが、本報告での「オフィスアワー」とは「教員がzoomに待機し、担当している授業についての質問や勉強方法等についての相談に応じるための時間。または、教員

---

<sup>1</sup> あいだの力学 大阪経済法科大学非常勤教員 国家資格キャリアコンサルタント

と学生がリアルタイムでお喋りをする中で、学生が授業に関する質問をしやすくするための時間」というものである。

zoomによるオフィスアワー参加者累計人数は21名で、参加学生から「オンライン授業は質問があっても先生やクラスメイトにすぐ聞くことができないのが不便」といった意見や、参加留学生から「先生は優しい日本語で話をしているから、授業動画内容は理解できます」といった感想をもらった。

図2に、1年生と2年生の履修者数、学年ごとの質問や意見の累計件数などを示した。

## 結果

図3は1年と2年生の質問や意見などの累計件数をグラフにしたものである。横軸は期間、縦軸は件数で正規化している。また、授業の実施日かどうかによる、変動の影響を軽減するため、観測日を起点として、前後2日間、計5日間で累計件数を平均化している。特徴的なのは2年生が、ほぼ右肩上がりに単調に増加しているのに対し、1年生は6月から7月の一か月間、質問・意見数の増加が鈍る状況になっていることである。

図4は図3の正規化された累積件数の差をグラフにしたものである。横軸は期間、縦軸は正值だと1年生が2年生より累計件数が多い、負値だと1年生が2年生より累計件数が少ないという意味である。6月から7月(横軸の0.3~0.55に相当)の期間に1年生の質問・意見件数が減っているのが分かる。

## 考察

1年生の6月の質問・意見件数が減っている原因についてだが、2つのことが考えられる。一つは、5月に比べて、6月以降は課題提出率が約1割下がっていることから、課題に取り組んだ学生が減った結果、教員への質問や意見を言うのも減ったと推測される。二つ目は緊急事態宣言解除により6月から一部対面授業が実施されたことである。これにより授業への不明点などについて、学生同士で直に話し合うことが可能になり、結果的に教員への質問件数も減ったことが推測される。

次に学生同士、学生と教員間の信頼関係構築のためにおこなったzoomによるオフィスアワーの効果について考察したい。今回は短時間で十分なデータがとれなかったため、著者の主観的な推測の域を出ないことをご理解いただきたい。

学生からオフィスアワーについて否定的な意見は聞かなかったことから、オフィスアワーの実施そのものについては好意的に受け取られているように思われる。現時点での課題は、オフィスアワーを利用する学生の数が、著者の予想よりも少なく感じている事である。実際のところ、延べ人数で比較して出席者数の1.4%にとどまっている。その点から今回のオフィスアワーの取り組みの、学生に対する影響が限定的であった可能性がある。

これらを踏まえて、後期もzoomによるオフィスアワーを実践し、年間とおしての傾向をみていきたい。またオフィスアワーについて、学生から意見を募って改善すべきところは改善し、オンライン授業で、対面授業以上の教育環境を提供したいと考えているところである。

## 結語

オンデマンド授業における1年生への個別対応としてzoomによるオフィスアワーを実践した。1年生と2年生の質問や意見などの累計件数をグラフにすると、2年生がほぼ右肩上がりに単調に増加しているのに対し、1年生は6月から7月の一か月間、質問・意見数の増加が鈍る状況になっているという特徴があった。鈍った原因は、6月以降は課題提出率が約1割下がっていることから課題に取り組んだ学生が減った結果として教員への質問や意見を言うのも減った、6月から一部対面授業が実施されたことにより学生同士で直に話し合うことが可能になり、結果的に教員への質問件数も減ったことが推測される。

私が担当する授業は後期もオンデマンド授業となったので、zoom によるオフィスアワーを継続し、年間をとおしての傾向をみていきたいと思う。

新型コロナウイルス感染症対策という特殊事情下で、突如始まったオンライン授業だが、この実践報告がよりよい大学教育の在り方を考える一助になれば幸いである。

### 謝辞

この実践報告を書くにあたり、大阪経済法科大学キャリアセンター 柳修一次長に感謝申し上げます。またデータ分析にあたり、凡夫 和氣裕之に協力いただいた。感謝する。

### <参考文献>

- [1]大石加奈子「コーチングを活用した卒業研究指導とその成果 大学でのリーダーシップ開発」 pp.24-35, 支援対話研究第2号,2014年9月
- [2]原口佳典「大学生のためのアカデミック・コーチングワークショップ実践報告」 pp108-118, 支援対話研究第3号,2016年1月
- [3]菅原秀幸「次世代グローバルリーダー育成プロジェクトにおけるアカデミック・コーチング実践の可能性と課題」 pp67-77, 支援対話研究第5号 2018年7月
- [4] 名古屋市立大学ホームページ 教務案内・教養教育・専門教育  
<https://www.nagoya-cu.ac.jp/education/guide/faq/index.html>

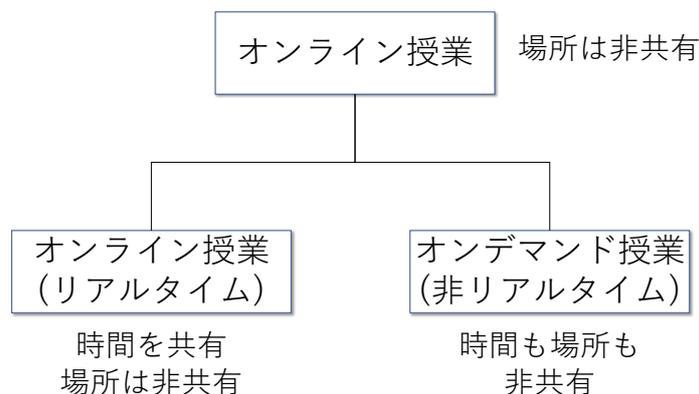


図1

学年	1年	2年
履修者数	116名	44名
質問や意見の累計件数	128件	84件
オフィスアワー参加者累計人数	21名	N/A
対象計測期間	122日間	同左
累計受講者数	1,495名	565名

図2

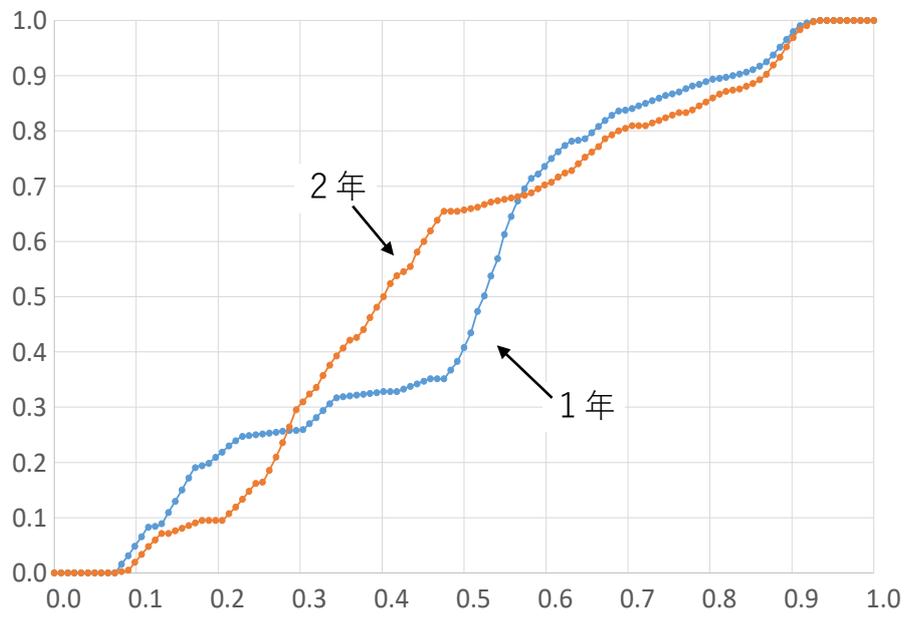


図3

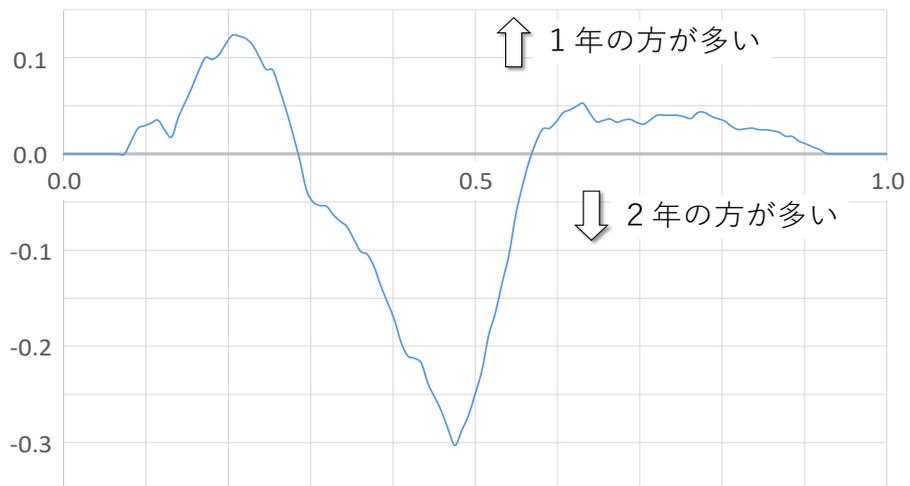


図4

## コーチングでよく出てくる「自己肯定感」の正体についての疑問

原口佳典（株式会社コーチングバンク）

info@coachingbank.com

### <概要>

筆者はプロのコーチとして、コーチングの実践を行っている。コーチングの中でもよく使われるであろう「自己肯定感」については、一般に高い方が良い、という印象がある。しかし、それは本当だろうか。この言葉それ自体がマジックワードであり、コーチングのあやしさを助長してはいないだろうか？ 今回は問題提起として、無意味な「自己肯定感が高い／低い」の議論を終らせ、別な意味のある形での置き換えができないか、可能性を探る。

<キーワード> コーチング、自己肯定感、マジックワード、社会性

### 「自己肯定感が低い」ことは問題か？

筆者はプロのコーチとして、コーチングの実践を行っている。コロナ災害以降、テレワーク中心の働き方になっているクライアントも多くなっているが、そんな中で、社会性のある活動が減ると、人は自分に対する自信がなくなったり、落ち込んだりするのではないかという感触を得ている。こんな中、あるクライアントに対して「自己肯定感が低いのではないか？」という言葉を使い、ヒットしたのだが、自分で使っておきながら、この言葉に違和感があった。別にあてはまらないとは思わなかったのだが、どうも、大きすぎる網でクライアントを捕まえてしまった感があったのだ。

私もそうだが、コーチングの中で「自己肯定感が低い」という言葉を、マジックワードとして使ってしまうことがある。しかし、この言葉は少し大まかすぎて、何を表しているのかが厳密ではないとも感じている。

例えば、「あなたは自己肯定感が高いですか？」と訊ねられて、「はい」と答えられる人がどのくらいいるのだろうか？ もし、この答えに「はい」と答えられる人がほとんど居ないのであれば、この質問は誰にでもあてはまる「魔法の質問」になってしまう。

例えば、「「自己肯定感」が欠けている人に見られる3つの特徴」2020年4月22日 18時配信（新刊JP）の記事では、自己肯定感の低い人のことを、このように記載している。

自己肯定感の低い人、つまり、自分に対する評価がネガティブに偏っている人は、自分自身の間として価値を見出すことができず、自信も持てません。また、迷いや不安に翻弄されて、自分の望む方向になかなか進めません。

そして、

また、自己肯定感が低い人の特徴としてはこんなものがあるようだ。

- ・他人の顔をうかがいすぎる……自分の気持ちよりも「相手からどう見られているか」が先に来る
- ・ゆきすぎた完璧主義……「できているところ」や「長所」よりも「悪いところ」や「改善点」に目が行ってしまう。
- ・他者との比較によって自分の価値を確認する傾向……評価の軸が「自分」ではなく、他者からの評価。

こうした特徴を持つ人は、必然的に仕事でも家庭生活でもストレスを抱えやすくなるが、そのストレスは「自分そのもの」を見つめなおすことでしか、本質的には解消されない。非常にあやうく、苦しい状態だといえるかもしれない。

<https://www.sinkan.jp/news/9821?page=1>

もちろん、ここに書かれていることは論理的には正しいのだろうし、この言説によって救われる一定数以上の方はいらっしゃるのだろう。しかし、人が普通に生きていれば、こんなことは誰にでもあてはまるのではないかととも思える。

上の3つの「自己肯定感が低い人の特徴」の逆はどういう人になるだろうか？

- ・他人にどう見られているか、まったく気にしない
- ・自分がやったことは完璧だと思っている
- ・他者とまったく比較しない。評価の軸が完全に「自分」

やや悪意ある表現だが、こういう人のことを、他人はどう思うだろうか？ おそらく、あまり一緒に時間を過ごしたい人間ではない、と感じるのではないだろうか？

田中道弘「日本人青年の自己肯定感の低さと自己肯定感を高める教育の問題—— ポジティブ思考・ネガティブ思考の類型から——」（自己心理学第7巻,2017）では、

*Schmitt&Allik (2005)* は、世界53ヶ国を対象とした研究において日本人の自尊感情注が最も低いことを指摘している。わが国の内閣府(2014)によって実施された日本を含めた7カ国(日本・韓国・アメリカ・英国・ドイツ・フランス・スウェーデン)の満13~29歳の若者を対象とした意識調査では、日本人青年の自己肯定感の低さが問題視されている

としているが、これを、

・国際比較による日本人の自己肯定的感情の低さは、文化に適応するための自己呈示の方略や単なる測定方法による問題である可能性が高い。

・たとえ自分自身について100%満足していた場合でも、文化的な配慮によってそのままの形で表現することはせず(他者から受容され賞賛されやすい謙虚さを示す自己呈示(社会的望ましさ)として、あるいは傲慢であると批判される可能性を回避するため)、あえて控えめの自己呈示を行うのではないだろうか。

とし、社会的に模範となる振る舞いに自分のスタイルを合わせていることが原因ではないか、と疑問を呈示している。この説について、ここではこれ以上、言及しないが、そもそもの「自己肯定感が高いことは良いことだ」という価値観そのものが、乱暴に言えば、西洋の発想であり、それをあてはめて問題視することはないのではないかととも思える。

ちなみに田中道弘は自らのホームページ (<http://self-esteem.life.coocan.jp/>) で、

しばしば、教育現場では、子ども達の自尊心(自尊感情)や、自己肯定感を高めようといった議論がなされていますが、非常に安易な考えに思えてなりません。この問題は、アメリカでの教育現場での自尊心運動の失敗を、全く理解せぬまま、追従的に日本の子供達の自尊心を高めようとしているように感じます。同じ過ちを繰り返さないように、アメリカでの失敗こそ学ぶ必要があると感じています。

と書いている。つまり「自己肯定感が高いのは良いことだ」という思想自体もその根拠が乏しいにも関わらず、日本では当たり前のように語られている可能性がある、ということだ。それは教育の現場のみならず、コーチングの世界でも同じことであるように思える。

今回の論では時間と紙面の関係上、詳細な調査や分析を行うまでには至らないため、現時点で、思いつく限りの「違う可能性」を記してみる。

## 成人発達理論と自己肯定感

自己肯定感を「自分はダメな人間だと思ふことがある」「私は人並みの能力がある」「自分の希望はいつか叶うと思う」「私は将来に対し、はっきりした目標をもっている」「私はすべての点で自分に満足している」などの質問項目で測っているようだが、本当にこれらは「自己肯定感」というざっくりとした内容にまとめて良いのだろうか？ また、まとめることに何の意味を持っているのだろうか？

原著が2002年に発行され、2005年に翻訳されたキャサリン・フィッツジェラルド、ジェニファー・ガーヴェイ・バーガー『エグゼクティブ・コーチング』（原題 **Executive Coaching**）では、エグゼクティブ・コーチには、クライアント以上の発達段階が必要、とされている。ちなみに、ここでいう「発達段階」については、同著で説明がなされている。キーワードを拾ったものが下記である。

表1 発達段階キーワード一覧

段階名	想定されている対象	キーワード
第1段階	幼児期の子ども	世界が不可解、神秘的
第2段階	年長の子どもと若者	自己中心的、他者は助力か障壁
第3段階	多くの成人	自分の欲望を管理、衝動や欲望は客観になる、イデオロギーや慣例、大切な人から影響
第4段階	現代における成人のあるべき姿に近い	「自分」を創った人、異なる規範システムや意見を調整できる、内的ルールと規定、自己管理、自己動機づけ、自己評価ができる
第5段階	中高年以降	パラドックスを理解、隠された類似性を発見

キャサリン・フィッツジェラルド、ジェニファー・ガーヴェイ・バーガー『エグゼクティブ・コーチング』内「エグゼクティブコーチングの役割」より著者作成

仮に、自己肯定感だけを見るなら、おそらく「第二段階」の子どもはかなり高いように見える。しかし、それは成人発達理論では「子ども」と見做されている。となると、日本人の「自己肯定感の低さ」なるものは、精神的に発達していることの根拠になるのではないか、という見方もできる。

なお、この成人発達理論について説明する時に、私は、論語の中の有名な一節を引用して、このように解説している。

子曰、

「吾十有五にして学に志す。（自分の進むべき方向を決める）

三十にして立つ。

四十にして惑はず。→第3段階（他人の言動に迷わない）

五十にして天命を知る。

六十にして耳順（したが）ふ。

七十にして心の欲する所に従へども、矩（のり）を踰（こ）えず」。→第4段階

この「論語による発達段階」は、上のロバート・キーガンの定義よりも、さらに細かいことになる。いずれにしても、目指すべきは、第4段階以降であり、2019年11月2日に慶應義塾大学三田キャンパスでの講演会資料によると、「外部の定義や期待値によって自己が形成される」と説明される「意識の第3段階＝社会化マインド」から、「外部から距離を置き、自身の内なる『判断基準』もしくは自身の内なる権威を確立することができ、その内なる権威が外的な期待を評価・選択することができる」ないし「自己は、自分の信念体系、イデオロギー、個人規範と一貫する。自分の内なる声に従って、自己主導、自己主張することができる。自分の信念のために、自分で枠を設定して、それを守ることができる」という「意識の第4段階＝自己主導マインド」へ、そしてそれをさらに超えて「自ら

作り出したイデオロギーや個人の内なる権威の限界と距離を置いて、それらを内省することができる。どんなシステムも自分自身の思考も、捉えようによっては、不完全で部分的であることを理解できる。矛盾や相反する考えに対して寛容になれる。事象を、単体のシステムとして捉えるのではなく、複数のシステムの融合体として捉えられるようになる」という「意識の第5段階＝自己変容マインド」へと、発達することが望ましいとされている。これらの各フェイズでも、先と同じ質問をされたときの反応が違うであろうから、結局、自己肯定感の指標というものは、何のために何を測っているのか、はなはだ疑問であると言える。

### The Leadership Circle®の思想

The Leadership Circle®は、リーダーシップ開発のための360フィードバックのためのアセスメントツールである。その開発者と開発経緯は紹介サイトに詳しい。少し長いが、引用する。

創設者であるボブ・アンダーソンは、リーダーシップのフィールドは、膨大な量のモデル、研究結果、理論のような素晴らしい事項のランダムな集まりである。また、それぞれが、人間の行動、能力、または意識に適用されることにより大きな効果が生まれるということに気が付きました。

当時、この分野はまだ統合されておらず、さまざまなモデル、理論、および他の研究に関連する研究結果はほとんどなく、それぞれが独自のフレームワークと言語を使用していました。何が優れたリーダーシップを構成するのか、そしてそれがどのように発展するのかを説明する一つの完全な枠組みにすべてを結び付けるような普遍的なモデルはありませんでした。

ボブは、さまざまな変革を経て20年間このモデルに取り組んできました。彼は、リーダーシップ、組織開発、心理学、成功に関する文献、そしてヒューマンポテンシャルの分野における最高の理論と研究でモデルを創り出しました。また、世界の偉大な精神的伝統の知恵と調和するように発展している統合されたフレームワークを探し出しました。最終的に、成人発達理論に関する最新の研究を統合し、このモデルが完成しました。

各段階において、進化し成熟するたびに実地試験を行い、このモデルは勢いを増しました。このモデルは、ボブと彼のクライアントに素晴らしい影響をもたらしました。リーダーたちからの評価は、「ユニークでビジネスに関連し、そして向上するのに役立つ」という高評価でした。ボブの次のステップは、このモデル全体のレンズを通し、リーダーへのフィードバックを測定し提供する360度リーダーシップ評価であるリーダーシップ・サークル・プロフィール(LCP)を作成することでした。

<https://leadershipcircle.com/ja/home/>

つまりは様々なリーダーシップ理論を360度評価として統合し、表したもので、アセスメント結果はその名の通り、円形で示される。その各項目は、クリエイティブ・コンピテンシーとリアクティブ・スタイルの上下二象限に分けられ、乱暴な言い方をすれば、上のクリエイティブ・コンピテンシーは成人発達理論で発達していないと思われる項目、下のリアクティブ・スタイルでは未発達と思われる項目が表示される。特徴的なことは、これが360度評価のスタイルを取っている、ということである。結果として、自己評価と他者評価の差が表示され、これが一致することがまさに上の孔子の「心の欲する所に従へども、矩(のり)を踰(こ)えず」につながり、そのためにコーチが関わり「耳順(したが)ふ」トレーニングをアセスメント参加者に対して行う、というプログラムになっている。

ではこのとき、例えば乱暴な一例として、このうちクリエイティブ・コンピテンシーの自己評価が他者評価より高かった者と、リアクティブ・スタイルの自己評価が他者評価より低い者の両方が、いわゆる「自己肯定感が高い」と言えるのだろうか？ 前者は「謙虚」かもしれないが、後者は「無理解」とでも言える姿に見える。この「自己肯定感」の評価に意味はあるのだろうか？

なお、参考までに、次ページに、私が企業研修での説明用に、ざっくりと作った各項目の説明を掲載しておく。念のためお断りしておくが、これは意図的にリアクティブ・スタイルも肯定的に受け取れるような文章表現にしてある。これは、そもそも、このアセスメントが、「リアクティブだから悪い」というような単純な考えに基づいているわけではないため、敢えてそのような説明を採用している。

表2 TLCのLCP（リーダーシップ・サークル・プロフィール）各項目例

カテゴリー	日本語表記	特徴	
ク リ エ イ テ ィ ブ	本質	一貫性	行動や振る舞いが、本人の言葉や価値観やビジョン、生き方と、常に一致していると感じる
		勇気ある本質	常に自分の考えや感情を表に出し、物事をあいまいにしないで問題に対峙しようとしている
	全体認識	持続可能な生産性	長期的な成果と短期的な成果を視野に入れ、リソースを適切に配分している
		社会・世界への配慮	政治、社会、地域の一員として発言し、考慮している
		システム思考	部分と全体、そのつながりを理解し、予測しながら意思決定を行っている
	目標達成	戦略思考	データを活用し、足りなければ確認し、確実に成果を出せるような意思決定を行う思考ができています
		目的とビジョン	人をひきつけるようなビジョンを語り、他人の参加を促し、様々なアイデアを語り、人々を鼓舞している
		結果を出す	高いエネルギーを持ち、チャンスを見極め、あきらめずに仕事をやり遂げる
	自己認識	決断力	データを効果的に利用し、自分の直感を信じて、タイミングよく意思決定を行う
		無私	自分の評判よりも他人の幸福を気にかけており、部下を公平にサポートしている
		バランス	仕事と家庭、健康、レジャーなど、調和のとれた生き方を実践している
		落ち着き	プレッシャーや対立がある状況でも落ち着いており、他人を穏やかにする
	他者との つながり	自ら学ぶ	自分の短所と長所を理解し、他者の反応を観察して自分自身について学んでいる
		思いやりのあるつながり	温かい思いやりのある人間関係を、関わるすべての人と築いている
		チームプレイ推進	チームメンバーを常に肯定し、意欲が高まるような対話・声掛けをしている
協働		チームの一員として喜んで動き、メンバーの意見もよく聞き、調整も行っている	
メンタリングと育成		部下や後輩の能力開発に関心を持ち、機会を提供し成長を見守っている	
リ ア ク テ ィ ブ	他者依存	対人知性（対人スキル）	話しかけやすく正直で率直、意見が違っても相手の意見を尊重している
		受け身	単独で行動するよりはチームで行動し、意思決定を行う前に人にアドバイスを求めたり相談したりする
		帰属	安定して頼りがいがあり、上司にも従い、人付き合いも良く、失敗することもあまりない
	自己防衛	他者の喜び優先	対立や論争は好まず、チームメンバーや組織の期待されていることを着実にやることで期待に応えている
		保守的	これまでの方針、規則や規制、手順を理解し、きちんとそれに基づいて物事を進めようとする
		傲慢	会議等で自分の意見をよく話し、自分の能力以上の結果を出そうと常にチャレンジしている
		批判	議論や討論の場でよく話し、問題について焦点をあてて、それを明らかにしようとする
	操作	心理的な隔たり	対立状態や難しい意思決定の場では慎重に考え、論理に基づいて物事に対応している
		野心	高い業績を出す人を目指して一生懸命に努力し、他者に対しても積極的にハッパをかける。
		独裁	他者をマネジメントすることに意欲があり、計画や目標を自身で立てることに関心がある。
	完璧主義	高い目標を設定し、意欲的・計画的に他者を巻き込み、結果の達成を強く重視している	
	過度な意欲	長時間、非常に一生懸命に働き、常に意欲的で、結果の達成を重視している	

筆者作成

### 教育のオンライン化と自己肯定感

教育のオンライン化が子ども達や学生の成長にとって望ましいと考えるのは、物理的に身体を拘束し、個々人のスピードで考えることを禁止し、個性や学習能力に応じた対応を禁止した学びの場が事実上、消滅したことにある。

日本の江戸時代までの教育は、ある意味、良い意味で政府のコントロールがされておらず、寺子屋に代表されるような学習者の自発性を中心とした学ぶ教育であったとされる。しかし、明治維新以降にこれまでの豊かな教育システムを捨て、富国強兵のために諸外国の学問を輸入し、それをインストールするという方針に切り替えられた。戦後の占領政策を経ても、それから日本の教育はほとんど変わっていない。

その教育の方針は、考えない代替可能な工具や兵隊を育てるためのものであった。それは高度成長を短期間で成し遂げる原動力になったが、しかし結局はそれも一枚岩であり多様性はなく、永続的な繁栄発展を約束するものではなかったといえる。東大出身者が政治家や官僚になるように、いわゆる現システムで生み出された「エリート」が、次の時代を規定する制度を作る「エリート」を教育する仕組みができあがってしまうと、これはなかなか変革することができない。ピエール・ブルデューの言う、再生産の仕組みである。

ピエール・ブルデューとジャン＝クロード・パスロンの著書、『再生産』（藤原書店、1991年）において、教育が象徴的権力であることが明らかにされるとともに、文化資本を教育システムが評価することによって、支配階級のもつ文化が、学校システムにおいて収益をあげ、支配階級の子どもの高い学歴を得て、高い階級へと再び再生産されることを明らかにしている。

Wikipedia 文化的再生産 より引用

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%96%87%E5%8C%96%E7%9A%84%E5%86%8D%E7%94%9F%E7%94%A3> )

例えばドイツでは、子ども達に自分で考えるように、と親が育てるといふ。知人の日本人が、ドイツでホームステイした際に驚いたという話を聞いた。幼い子どもがアウトドアでいつのまにかナイフを抜出した際、親や周囲の大人はどうするか。日本ならきっと、驚いて取り上げようとするだろうが、ドイツでは、例え怪我をしたとしても、そこから刃物の危険さを学ぶ方が、価値があると考えられている。

これらの自己選択を前提とした新しい学びを重視するスタンスの根底にあるのは、ナチスドイツ時代の暗い記憶であると思われる。自分で考えることをしなかった大人達はヒトラー率いるナチスドイツの言いなりになり、結果、望まない戦争に巻き込まれたり、人類史上最大ともいえる犯罪行為に協力することになったりしてしまった。その反省から学んだ彼らが育てたいのは、人の言いなりになる「良い子」ロボットのような人間ではなく、自分で考え、行動を選択できる「市民」なのだろう。

進化論を持ち出すまでもなく、多様性がある、というのは環境適応に有利であるはずだ。確かにナチスドイツは一時、勢力を拡大しましたが、単一的な思想、上意下達な組織では、勢力が拡大すればするほど、状況の変化に応じた変化ができなくなり、結果としては敗北につながった。巨大になりすぎてほろんだ恐竜と同じで、組織は大きくなればなるほど、いかに多様な可能性を内在させているかで、その存続や繁栄の可能性が決まってくる。上司の言うことに対して、その考えと僕の考えは違います、という部下。先輩が仕事のやり方を教えている時に、別のツールを使えば効率化できますよ、という新入社員。こういう人材をネガティブに思う心が、実は、日本の教育の進化を阻み、世界の進化の流れに取り残されているという事実、に、そろそろ気づいた方が良いのではないだろうか。

こうした日本の一斉授業方式を、事実上、崩壊させたのがコロナ災害であり、教育のオンライン化であったといえる。

自ら選択し、自らの学び方を求めるようになったとき、いわゆる「自己肯定感」という問題がなくなるのではないかと、と筆者は考えている。ある Twitter の投稿で下記のような指摘があった。

子供をインターに入れて、思ったこと

日本の学校「差別はいけません。みんな同じ人間なのです」

インター「差別はいけません。みんな違う人間なのです」

同じこと言うのにアプローチが全然違う

海外出ろおじさんムーチョMYマレーシア @mucho 2017年12月26日

<https://twitter.com/mucho/status/945571451544862720>

教育に携わる側、あるいは保護者、あるいは社会が「同じが良い」という価値観を捨て、ひとりひとりが自分に合った最適な解を求めることを良しとしたときに、日本人が抱えているという「自己肯定感の低さ」という問題は、問題そのものがクリアされるのではないかと、思える。

教育のオンライン化はその可能性を拓いてくれるのではないだろうか？

\*参考文献、URL は本文中にて紹介。

# MEMO

## 次回大会御案内

日程・場所 調整中

(決定次第、HP・メールマガジン等でお知らせします)

アカデミック・コーチング学会 第5回年次大会 資料集  
オンライン授業での学びの創造とコーチング

2020年10月24日発行 非売品

発行者 アカデミック・コーチング学会  
会長 菅原秀幸

【事務局業務委託先】株式会社国際ビジネス研究センター  
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  
ibi@ibi-japan.co.jp

無断引用・転載を禁じます

