

【研究ノート】

授業における発達過程の質的研究（2）

——「コーチング論」において大学院生が作成した
TEA 図とレポート分析を中心として——

加 藤 雄 士

要 旨

本稿では、大学院の授業「コーチング論」において7人の受講生が作成したTEA図と課題レポートの抜粋をもとに分析・考察した。TEA図に記載されたEFP（等至点）を考察すると、自分のステート（心身の状態）を変えることができると実感した者、年齢に関係なく人との関わりが楽しく感じられるようになった者がいた一方で、人生、生活に対する姿勢や自分に対する考え方の変化を体験した者が5人いた。また、信念・価値観が変化したこと TEA図から分かり、こうした受講生の発達過程を分析し、大学院におけるコーチング教育について考察した。

I は じ め に

本稿は、関西学院大学経営戦略研究科会計専門職専攻における20XX+5年度のコーチング論の受講生7人（大学院生、掲載許可を得ている）が作成したTEA（複線径路等至性アプローチ：Trajectory Equifinality Approach）図とレポートの抜粋をもとに、受講生が変化した発達過程を分析・考察する^①。TEA図は、TEM図（複線径路等至性モデル：Trajectory Equifinality Model）とTLMG図（発生の三層モデル：Three Layared Model of Genesis）とを合体した図^②である。結論を急ぐようだが、今回の研究をメタ考察することにより、当該授業で、人生、生活に対する姿勢や自分に対する考え方の変化を遂げたり、ステート（心身の状態）や人との関わりについて肯定的な変化を遂げた様子がうかがえた。また、信念・価値観についても「夢の実現をしていきたい」「コーチングによって人生をコントロールできる感覚をつかむ」「理想を実現する。行動、実践が全てである」「他者を助けたい」「自己愛が芽生える」「自分らしさを大切にし、誇れる自分で社会に出たい」というようにポジティブに変化したこともTEA図から確認できた。

II 先行研究と本稿の目的

コーチングについては、「特に海外では実践と共に研究論文の数も増加傾向」、「レビュー論文も複数執筆されており」、「セルフエフィカシーの向上やストレス低減などの心理面への効果、目標達成や仕事のパフォーマンス向上などの行動面への効果など、様々なアウトカムが報告されている。近年はビジネス分野だけではなく、医療・看護分野や教育分野でもコーチングの手法を取り入れた実践および研究が進められている」(青柳, 2020)。また、「米・欧・豪の経営学では、エグゼクティブへのマネジメント教育分野としてコーチングが取り上げられている。さらに、コーチングは心理学、脳科学、教育学、コミュニケーション学、言語学、学習理論、キャリア、スポーツ等の分野へ研究範囲が広がり、経営学分野においてもコーチングは学際的な研究分野となっている」(室松, 2022)。

日本では「コーチングの心理面や対人関係への効果に関する研究などがある」ものの、「研究で用いたコーチング手法の詳細が論文内に記載されていない場合も多く、具体的なプロセスに関する理解が十分ではないことが指摘できる」(青柳, 2020)。また、わが国では「学術研究が少ない」「若い分野」(室松, 2022)という指摘もある。さらに、「現在のコーチングは、理論化、体系化、標準化されていないために、教育界への導入は難しい」(菅原, 2015)とも言われる。ただし、大学教育にコーチングを導入した実践例の報告として、原口(2016)、松島(2014)があり、井川(2021)も琉球大学の講義で「本間(2018)が分類するコーチング・スキルを基礎とした教育プログラムを開発・実施して、その教育プログラムでの学習者の反応を明らかにし」た結果、「学習者が『問いかける』『叱る』『聴く』というコーチング・スキルを向上できたと認知している傾向が示された」という。また「コーチング・スキル向上の内実として、方法に関する行動変容と感情に関する行動変容という2つの変化があることが提示された」ともいう。

間間(2016)は、「2014年度よりコーチングの研修をPBL(プロジェクト活動を通じた教育、PBL: Project Based Learning)の演習内容に組み込み、研修の効果を測定する試み」を行っている。間間が担当する九州産業大学の事業開発コースは、「『実践で経営学の知識を活かせる人材を育てる』ことを目指したコース」であるが、「コーチングが学年横断的なPBLにおけるコミュニケーションをより効果的にする可能性が十分にあることが見えてきた」という。大石(2022)が所属する東北工業大学経営コミュニケーション学科でも、「実践的な学習を通して実社会で活躍できるビジネスパーソンの育成を目指して」おり、「グループコーチングを活用したファシリテーションをアクティブラーニングで実施することにより、複数が考える経験ができ、一人ひとりの潜在的な力が引き出され、成果と成長につながることが明らかになった」³⁾という。

井川、間間および大石が関与する組織と同様に、今回、研究対象とした会計専門職大学院も、実社会で活躍するビジネスパーソンの育成という目的は共通しており、コーチング教育が有効だと筆者は考える。その成果を検証することが本稿の1つの目的である。

また、日本におけるコーチング研究は、既述のとおりまだ学術研究が少ないうえに具体的なコーチング手法が論文内に記載されていない場合が多い。教育分野におけるコーチング教育プログラムに関する先行研究も乏しい。そこで、大学院におけるコーチング教育について具体的な方法を記載しながら考察することがもう1つの目的である。

III コーチング論の授業の内容、進め方と課題

本授業は、全8回（1回200分の授業、土曜日13時20分～16時40分。うち2回は自主学習会）の対面授業で筆者が担当した（表1参照）。シラバスに掲載された授業目的は、「コーチングについての基本的な考え方や手法を学び、演習を通じてコーチング手法を身につけること」である。また、到達目標は、「（1）ビジネスやプライベートの現場における

表1 8回の授業（1回200分）の日程と内容（テキストのページ）

実施回、日程	授業内容とテキストのページ
第1回 11月30日	<ul style="list-style-type: none"> この科目的イメージ、この科目に期待すること ・コーチングとは？(pp. 156-160) コーチングのタイプ (pp. 160-163) ・コーチングの哲学 (pp. 163-167) 質問がなぜ機能するのか？/ コーチングの前提 ・観察のスキル演習 【デモ・セッション】バックトラック (Cさん) GRROW モデル (Fさん)
第2回 12月7日	<p>【-自主学習会- 受講生だけで行った復習会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 観察のスキル演習(視覚的カリブレーション、聴覚的カリブレーション、触覚的カリブレーション演習、状態歩行、グループ・カリブレーション)
第3回 12月14日	<ul style="list-style-type: none"> ペーシング (pp. 232-233, p. 244) ・GRROW モデル ・右脳左脳の話 周辺視野 (pp. 246-247) ・徳を貯めるポイント ・内的対話
第4回 12月21日	<ul style="list-style-type: none"> ラポールを構築するスキル習得(バックトラッキング、ミラーリング、VAK 叙述語マッチング等)
第5回 1月11日	<ul style="list-style-type: none"> コーチング演習 (GRROW モデル, 8フレームアウトカム, コーチング・フローとその質問の演習) (p. 169, p. 197) コーチング演習 (目標設定のコーチング) 卓越性の連鎖のワーク、ステート、ブレーキングステート ・チャンキングイメージ
第6回 1月18日	<ul style="list-style-type: none"> ニューコードゲーム (p. 242, p. 249) ・認識のプロセス (pp. 135-136) バーバルパッケージ (pp. 247-248) ・一般化のプロセスを方向づけるシートを使ったワーク <p>【特別講義（授業後に実施した9マスによる目標設定に関する講義）】*</p>
第7回 1月25日	<p>【-自主学習会- 受講生だけで行った復習会】</p> <ul style="list-style-type: none"> コーチング論について振り返り ・第6回ワークの実践 <p>(ニューコードゲーム、8フレームアウトカム、卓越性の連鎖のワーク、バーバルパッケージのワーク)</p>
第8回 2月1日	<ul style="list-style-type: none"> VAK 叙述語マッチング 【デモ・セッション】ニューロロジカルレベルの質問、タイムラインの質問 (Hさん) グループ・コーチング (アウトカム設定とタイムラインの質問)

*特別講義は、本講義後に90分で実施した

出所：受講生作成の表を一部筆者が修正加筆

図1 コーチングプロセスと実施したワーク⁴⁾

フェーズ	観察 (カリブレーション)	→	ペーシング	→	ラボール	→	リーディング (質問)
実施	<ul style="list-style-type: none"> ・スペースチェック ・視覚的カリブレーション ・触覚的カリブレーション ・聴覚的カリブレーション <ul style="list-style-type: none"> ・状態歩行 ・グループカリブレーション ・感情分析 ・ニューコードゲーム ・周辺視野・中心視野 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・パックトラック、会話の要約 <ul style="list-style-type: none"> ・ミラーリング ・腕上げペーシング 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・手合わせ ・足じゃんけん、負けじゃんけん <ul style="list-style-type: none"> ・呼吸合わせ ・承認のスキル (I, you, we message) ・位置取りと関係性（座席） ・アファメーションにする <ul style="list-style-type: none"> ・パックトラック 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・GRROW モデル ・8フレームアウトカム (メタアウトカム) <ul style="list-style-type: none"> ・一般化の質問 ・方向設定の質問 ・チャンキング・ルート (チャンクアップ、チャンクダウン) ・卓越性の連鎖のワーク ・質問と回答の連結

出所：受講生作成の表を一部筆者が修正加筆

るコーチングができるようになる、（2）自分自身や他人の目標設定、目標達成に対するサポート、変化を起こしたい状況におけるサポートができるようになる、（3）職業会計人などビジネスパーソンとしての質の高いコミュニケーションが習得できる」の3点である。授業は、一般的なコーチング理論、技法に加えて、ジョン・グリンダー博士のニューコードNLPコーチング、クリスティーナ・ホール博士の質問法も取り入れて進められた。テキストは加藤（2010）および加藤（2023a）を使い、数多くのワーク（演習）を交えたワークショップ形式で授業を行った。

なお、特別講義には修了生4人も参加し、授業後には受講生を交えた懇親会を開催した。受講生には毎授業後にアンケートを課し、LUNA⁵⁾に投稿することを求めた（講師及び全受講生宛て）。受講の動機を深堀りさせるコーチングの質問や、毎回の授業で気づいたこと、発見したこと、授業時間外の実践内容などを回答させた。また、授業終了後に、TEA図およびレポート（IV章でTEA図とレポートの抜粋を掲載）の課題を提出させた。本授業で実施したコーチングのワークをコーチングプロセスに沿ってまとめた（受講生が自主学習会で作成した）ものが図1である。

IV 受講生の課題（TEA図、レポートの抜粋）と考察

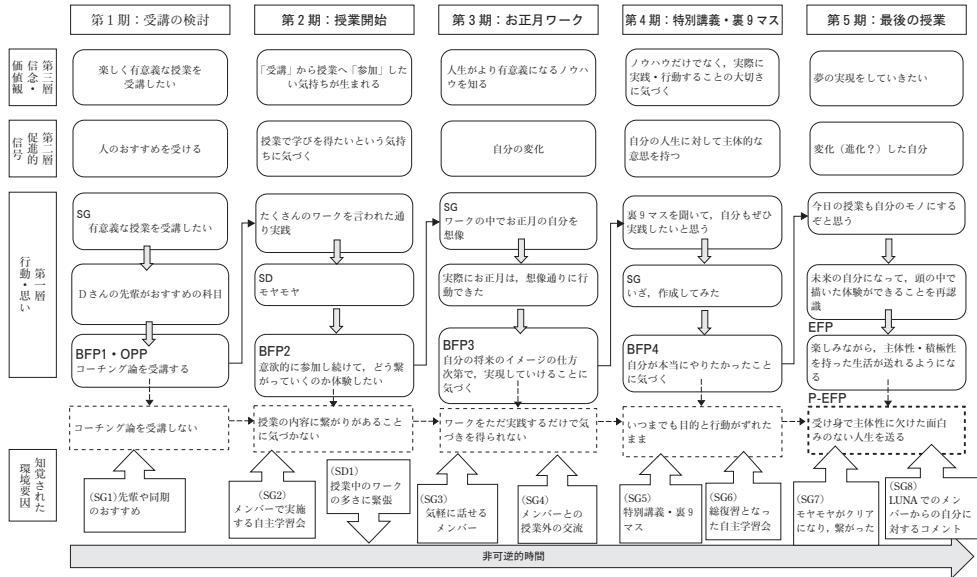
全ての授業終了後に受講生7人⁶⁾が作成した課題（TEA図、レポートの抜粋⁷⁾を紹介する。

1 受講生AのTEA図とレポートの抜粋

受講生A（30代、社会人）のTEA図とレポートの抜粋を掲載する。

同期学生が勧める科目と知り、受講を決め（第1期）、授業に臨んだ。板書する講義ではないこととワークの多さにより、「学習」に関する概念が崩れた。ワークをしている理由が分からず、その答えを知りたいと思い、授業を「受講する」から「参加したい」とい

図2 受講生AのTEA図



う意欲的な変化が見られた（第2期）。

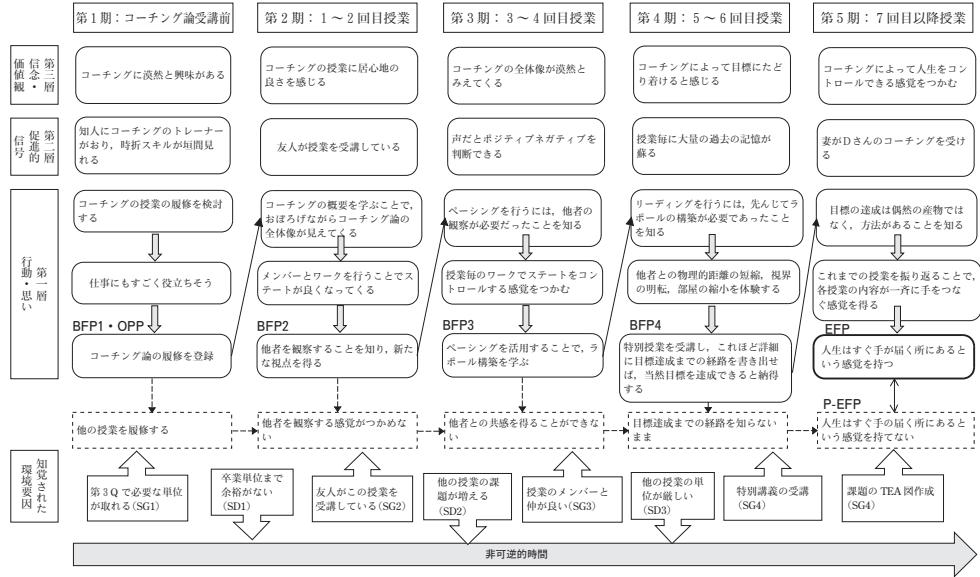
正月休み直前の授業における GRROW モデルと SMART な目標設定による質問で、自身の正月休みの過ごし方を頭の中で体験（イメージ）した。頭の中で体験できることは実現できると理解できたことが、計画倒れすることが多かった私にとって大きな収穫であった（第3期）。学習は机に向かっている時だけではなく、いつも行われているものだと捉えるようになり、「学習」とは人生を豊かにするプロセスと捉えるようになった（第4期以降）。特別講義への参加と裏9マスの作成は、自分が本当にやりたかったことに気づく契機となり、現在勉強していることは、目的ではなくプロセスの一部であるというように捉え方が変化した。ネガティブなイメージを持っていた「変化」の概念（第2期までの）に関しても、人は常に変化していると捉え直した上で、恐れがなくなった（第3期から第4期）。

また、「頭が良いと認識した人が言ってくれた内容に従っていれば問題ないだろう」と以前は考えていた部分があったが、第3期以降は、「自分が良いなと思った方の意見を聞くことも大切」に、第4期では「自分の人生に対して主体的な意思を持つ」まで変化した(第5期)。

2 受講生BのTEA図とレポートの抜粋

受講生B（40代、社会人）のTEA図とレポートの抜粋を掲載する。

図3 受講生BのTEA図



コーチングのトレーナーである知人の励ましの言葉や有益な提案などで、コーチングスキルが時折、垣間見られることがあった。コーチングは仕事にも役立ちそうで、当該科目を受講した（第1期：受講前）。

友人が受講していたこともあり、コーチングの授業に居心地の良さを感じた。概要を学ぶことでおぼろげながらコーチング論の全体像が見え、他者を観察するという新しい視点を得た。受講前は、文字を読んで学ぶ学問だと思っていたが、授業毎のワークや受講生同士でワークを行ったことで、自分自身のステートが良くなっていることを感じた（第2期：1～2回目）。

自主学習会や授業中のワークを通じて、他者のステートがポジティブかネガティブかを、声（聴覚）で判別することができた。ペーシングを行うには、前の期に学んだ他者の観察が必要だったことを知り、各回の授業にはつながりがあることが見えてきた。さらにペーシングを活用することでラボールを構築できることを学んだ。また、この頃にはステートをコントロールする感覚をワークでつかむことができた（第3期：3～4回目）。

授業中に講師が問いかける言葉によって、頭の中に大量の情報が流れ込んできて、授業の度に大量の過去の記憶が蘇ってくることに気づいた。また、授業中のワークで、他者との物理的距離の短縮、視界の明転、部屋の縮小を体験した。さらに、コーチングの最終段階のリーディングを行うには、先んじてラボールの構築が必要であったことを学んだ。他方、これほど詳細に目標達成までの経路を書き出せば当然目標達成ができると特別授業で

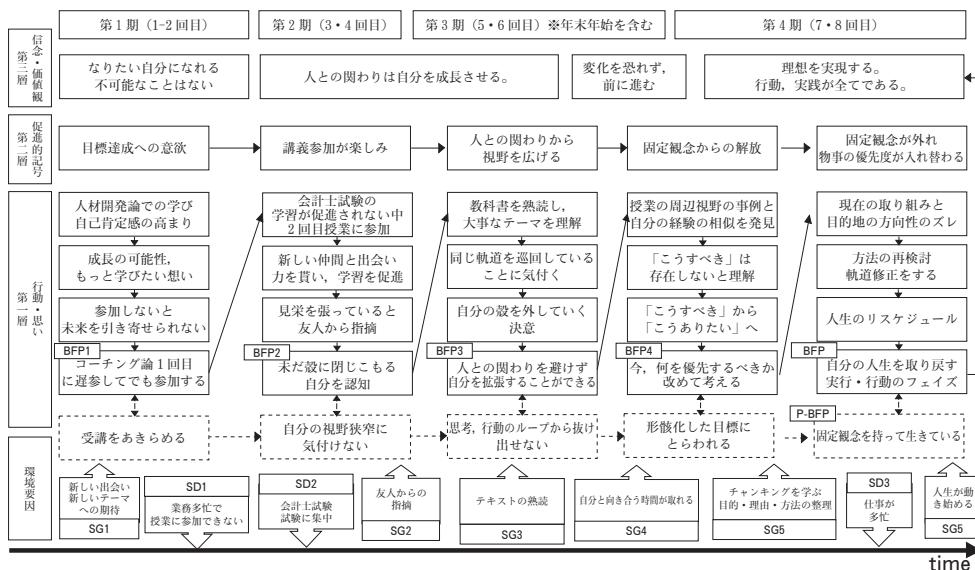
納得し、コーチングによって目標にたどり着けると感じることができた（第4期：5～6回目）。

コーチングによって人生をコントロールできる感覚もつかむことができるとともに、自主学習会、TEA図の作成などを通じてこれまでの授業を振り返り、各授業の内容が一齊に手をつなぐ感覚を得ることができた。目標の達成は偶然の産物ではなく方法があり、人生はすぐ手が届く所にあるという感覚を持った（第5期：7回目以降）。

3 受講生CのTEA図とレポートの抜粋

受講生C（30代、社会人）のTEA図とレポートの抜粋を掲載する。

図4 受講生CのTEA図



前の学期で履修した人材開発論で、内省を通じて人生を振り返り、自己理解を深め、人生への展望に自信を持つことができた。続くコーチング論は「未来へ進むための講義」との説明を受け、自身のビジョンを具体化するために必要な学びと確信し、受講への意欲を高めた（受講まで）。

第1回講義は遅刻して参加したが、第2回講義で、前回の講義で扱われたワーク（観察、ラボール形成）を、受講生同士で実際に自主的に行った。このように共同でワークを行う講義はこれまでなかったため、新鮮さを感じると同時に、戸惑いもあった。実践を重ねる中で、協働学習の意義を実感しながら学びを深めた。

仕事で「人を観察する」ことは意識してきたつもりだったが、本授業ではそれをさらに

掘り下げ、五感を通じた細かな観察を求められた。例えば、相手の呼吸の変化、会話の内容、思考の流れなどを注意深く捉え、それが表面的な行動や表情にどのような変化をもたらすのかを観察することは、非常に興味深かった。この変化が相手だけでなく自分自身にも起こっているということを認識することで、自身の感情や行動、言動が日々の人生に与える影響を改めて実感した。加えて、課題を通じて、仕事や家庭内における人の動きや行動の意味に意識を向けるようになり、これまで気づかなかった多様な変化を発見する機会となった（第1期：第1回、第2回）。

第3回・第4回の講義が行われた時期は、公認会計士試験の試験勉強と仕事の両立、他の科目の期末レポートや家庭の役割も抱え、ストレスを感じていたが、週末に受講生の顔を見ると不思議と力が湧いてきた。講義では、周辺視野やペーシングに加え、GRROW モデル、質問の力、無意識、空白の原則といった、人間の能力に関する非常に強力な概念を学び、コーチングの本質をより深く理解することができた。これまで大きな目標に向かって取り組むことこそが重要だと考えてきたが、友人からの助言により、小さなステップの積み重ねも同様に大切であるという視点を持つようになった。さらに、自分が他者からの評価や見栄に重心を置きすぎていると指摘され、視野狭窄に気づかされた。これをきっかけに、普段しない行動や、これまで関わらなかった人、環境に積極的に触れる必要性を強く感じるようになった（第2期：第3回、第4回）。

この頃、リフレーミング、コーチングの定義、人の認識の過程といったテーマに強い関心を持つようになった。特に、自己のメタ認知に関わる部分は、現在の自分自身に必要な要素であると感じた。さらにコーチングの理解を深める意欲が高まり、テキストを熟読した。その中で、「コーチとは変化を与える、それを持続させるものであり、ループする状況から離脱するきっかけを与える存在である」という趣旨の言葉を目にして、「自分はこのループ状態をいつまで続けるのか」と強く思い、大きな決断をしなければならないという意識が芽生えた。

講義では、セルフ・コーチング、さまざまなモデルやワークを学び、少しづつ吸収し理解を深めていった。中でも、ステートが現在の自分、人生や思考そのものにも強い影響を与えるという考え方方に強く共感した。また、年末年始の課題（受講生同士のコーチング実践やTEA 図の作成）に取り組む中で、聞き取りや受講生との対話を通じた双方向の試みが、自分の中での整理を大きく促進したと実感した（第3期：第5回、第6回）。

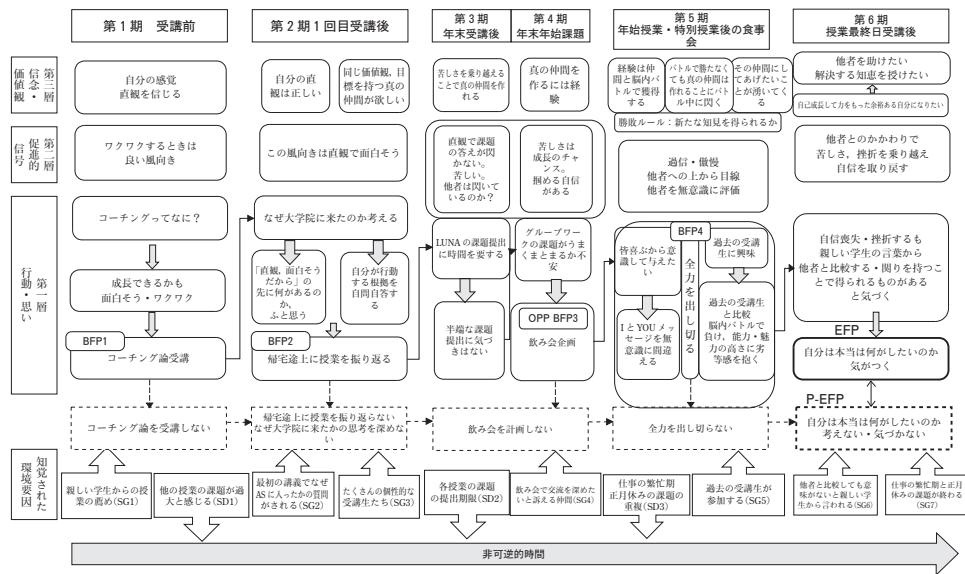
この時期、コーチングを通じた学びに加え、周囲の変化を実感し、自分に課していた制約が解除され、社会や他者を意識した生き方から自身のありたい姿へ向かう生き方へと発想の転換が起きた。言葉や目的の意味づけが変わり、人生の優先順位が再構築された。「現在地」を明確に捉え、自信を削ぐ要因を前進の原動力へと転換し、停滞要因を排除、

目的を明確化し、人生全体のリスケジュールを行うことで、自分の人生に立ち戻る実践が始まった（第4期：第7回、第8回）。

4 受講生DのTEA図とレポートの抜粋

受講生D（30代、社会人）のTEA図とレポートの抜粋を掲載する。

図5 受講生DのTEA図



親しい学生から履修の薦めがあり、面白そうで人間的な成長に繋がるという自分の直観を信じて履修登録（BFP1）を行った（第1期）。

最初の講義で、講師から「なぜアカウンティングスクール（以下、AS）に入ったのか」に加え、「なぜ大学院に来たのか」と質問された。「AS」よりも「大学院」という大きな概念に関する質問から、メタアウトカムを自身で考えたが、授業時間内に答えは出てこなかった。帰宅途上に授業を振り返る習慣の中で（BFP2）、その答えが閃いた。それは同じ価値観や目標を持つ真の仲間が欲しいということだった（第2期）。

半端な課題提出から気づきは得られないと自身に言い聞かせ、思考に時間を要した。答えが閃かず、他の受講生は閃いているのか気になったが、この苦しさを乗り越えることで真の仲間を作ると信じた（第3期）。

年末年始のグループワークの課題を受講生3人で行った。年齢、生活環境、活動時間等が各々異なるうえに、相互理解がまだ浅いこと、多忙を極めていたことから、社会人である私がリーダーとして率先して行動することを決めた。また、飲み会で交流を深めたいと

訴える仲間に応えるべく年末に飲み会を企画した（OPP, BFP3）。このあたりから仕事の忙しさがさらに増し、苦しみが強くなっていたが、これは成長のチャンスでありそれを掴む自信がある、この経験が眞の仲間を作るのだと信じた（眞の仲間を作るには、苦しさや特別な感情を経た経験が必要だと思っていた）（第4期）。

忙しさがエスカレートし、さらに肉体的にも精神的にも自分を追い込み、全力を出し切る（BFP4）ことで対価を得ようと奔走した。年始の授業では、Iメッセージを他の受講生に伝えるという演習があり、「その着ている服はあなたにとても似合っていると私は思います」と演習相手の受講生に伝えたところ、講師から、「それはIメッセージではなくYOUメッセージ、相手を評価していることになっている」と指摘を受けた。普段から自身が他者を無意識に評価し、傲慢で、上から目線で他者をみているからだと感じた。

卒業した過去のコーチング論の受講生達（以下、「OB」）が参加する食事会（SG5）で、OBのコミュニケーションスキルや行動力など能力の高さに劣等感を強く抱いた。仲間と勝ち負けを基準にして「脳内バトル」を行い、他者を無意識に評価していることに気がついた。その後も何とか勝てないかと何度も「脳内バトル」を行い負け続けていたところ、「負けても良いか？この経験をサンプルとして提供できるから負けても眞の仲間は作れる」と不意に閃いた。さらに自己成長してそれを次の勝ちに活かせられると考え、「勝ち負けは関係ない」へと思考が変化した（第5期）。

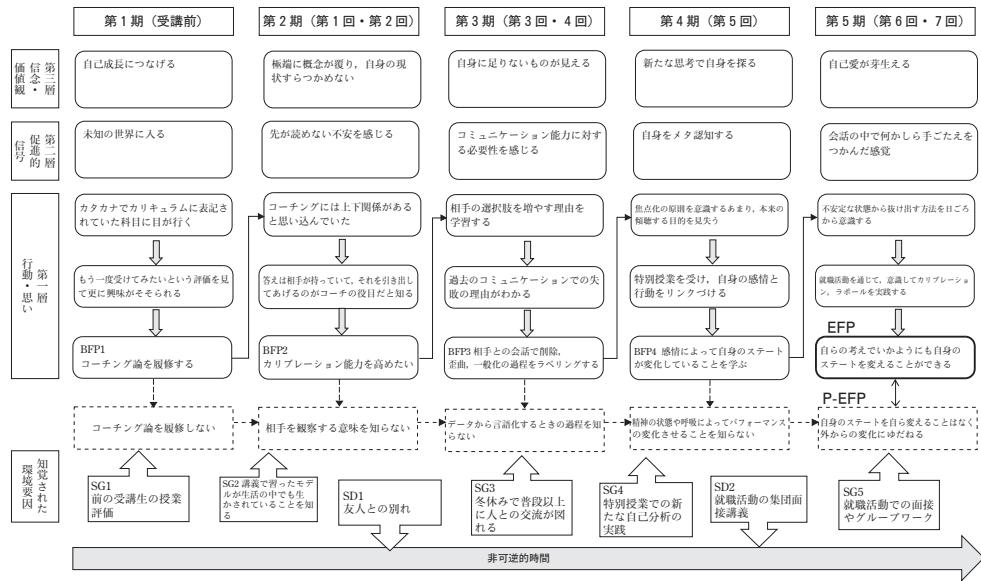
脳内バトルで重傷を負い自信喪失、挫折しており、食事会での出来事と自身の思考を親しい学生に話したところ、「他者と比較しても意味がない」と言われた。この言葉を契機として自身に問いかけたところ、傷ついたり代償を負うことも多々あるが、他者と比較し、関わりをもつことで得られるものがあるのだと気づいた。そこから思考が発展し、自分は何がしたいのか気がついた（EFP）。それは「脳内バトル」で得た経験を通じて、「他者を助ける、解決する知恵を授けること」であった。それを他の受講生に行っている自分が明確に動画としてイメージできた。これを実像として行動できるよう引き続き自己研鑽に努めた（第6期）。

5 受講生EのTEA図とレポートの抜粋

受講生E（20代、純学生）のTEA図とレポートの抜粋を掲載する。

過去の受講生の授業評価を参考にしてこの講義を履修しました（第1期）。しかし、当初想像していたものとは異なり、コーチングの目的は相手の学習を促すことであり、答えは相手自身が持っているもの、それを引き出すことがコーチの役割であると学びました。また、コミュニケーションが上手な人は、聴く力に長けていると学びました。聴く力とは、単に相手の話の内容を理解するだけでなく、表情や姿勢といった非言語的要素、声のトーン

図6 受講生EのTEA図



ンやスピードといった準言語的要素を観察することによって、相手の気持ちや本質的な考え方を読み取ることを指します。つまり、聴く力とは観察力だと言えます。より良いコミュニケーションを取るために、観察する、ペーシング、ラポール、リーディングといった過程を踏む必要があります。特に最初の「観察する」で、自分に足りない点を、ワークを通じて多く発見できました（第2期）。

冬休みを通じてさまざまな人と会話をすることで、データを言語化する過程を意識することができ、自分の内的対話において、無意識に情報を削除・歪曲・一般化しすぎていないかを振り返る習慣が身につきました。これによって、自らの行動を変えることができるようになりました（第3期）。

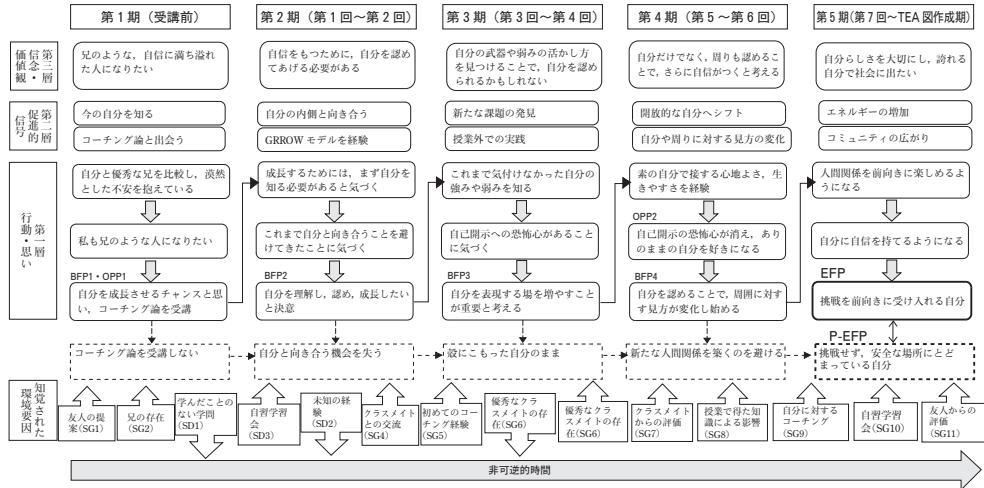
講義の1回目・2回目では、方向設定の質問や普段の会話ではなじみのないメタな質問を受けることに違和感を覚えていましたが、ワークを重ねるうちに、自分の意思決定が周囲の環境と大きく関連していることに気づかされました（第4期）。

さらに、「卓越性の連鎖」、「認識のプロセス」、「一般化のプロセス」などの質問のワークを通じて、自らの考え方次第で自身のステートを変えられることを実感しました。講師が第3回の講義で「変化を起こすことは可能である。それは、事実が無色透明だからだ」と述べていたことの意味が、ようやく理解できた気がします（第5期）。

6 受講生FのTEA図とレポートの抜粋

受講生F（20代、純受講生）のTEA図とレポートの抜粋を掲載する。

図7 受講生FのTEA図



小さな頃からずっと完璧ともいえる兄を見ながら、私は自分の存在をどこか平凡なものと捉え、ただ流されるように日々を過ごしてきた。しかし、「私も一度でいいから、兄のように努力し、何かを成し遂げたい」と、ふと思うようになった。難関資格の一つである公認会計士を目指すことを決意し、勉強を始めたものの、この選択をしてよかったというポジティブな感情よりも、焦りや危機感から自分を奮い立たせ、勉強に向き合っていた。そんな時、友人にこの授業を勧められた。シラバスのコメントを読んでいるうちに「もしやしたら、この科目を学ぶことで自分の考え方方が変わるかもしれない」と直感的に感じた。何より、兄のようになりたいという思いがあった私は、自分を変えるきっかけになるかもしれないという期待を持ち、受講することを決意した（第1期）。

GRROW モデルの質問は、人生で経験したことのない、自分自身と向き合うプロセスだった。私は常に相手の顔色をうかがいながら生きてきた。周囲の期待に応えることが最優先であり、「自分は何をしたいのか」「どう生きたいのか」といった問いに正面から向き合ったことはなかった。この質問を通じて、私は自分が「考えを持たない人間」になっていたこと、そして「自信がない」という根深い課題を抱えていることに気づいた。発言することにもためらいがあり、意見を求められるとつい言葉に詰まる。その理由を探ると、結局、「自分に自信が持てないから」だった。この気づきは衝撃的だったが、同時に「今の自分をまずは理解し、受け入れることが大切なのだ」と思うようになった（第2期）。

未知の経験ばかりで戸惑うこと多かったが、自主学習会でクラスメイトも様々な悩み

を抱えていること、そしてそれぞれ目標を持っていることを聞き、このクラスで頑張りたいと思った。クラスメイトとの交流やワークを通して、私の最大の弱みは「自己開示への恐怖心」であると明確になった。クラスメイトは皆、多くの経験や知識を持ち、とても優秀に見えた。急な質問にも論理的に堂々と答える姿を見て、「私があのようなく話せになりたい」と思う一方、「なぜ私はできないのだろう」と自己嫌悪に陥ることもあった。しかし、その苦しさの中で「もっと自分を表現する場を増やそう」と思い立ち、授業外でも積極的にコミュニケーションをとるようになった。初めは、行動をすることで課題が見つかるという繰り返しで難しかったが、少しずつ成長していることを実感し、自信がついていった。また、クラスメイトからのフィードバックは、私が考えていた以上に肯定的で、自分では気づかなかった強みを教えてくれた（第3期）。

徐々に、自分の武器や弱みの活かし方を見つけ、素の自分でいることの心地よさを知り、「自分は自分のままでいいんだ」と思えるようになったと同時に、周囲の見え方も大きく変わっていた。これまでの私は「中心視野」で物事を捉え、視野が狭くなっていたことに気づいた。「周辺視野」という考え方を学び、相手の話や行動を俯瞰的に見られるようになった。これにより、心の余裕を持ちながら人の話を聞けるようになり、結果としてコミュニケーションがスムーズになった（第4期）。

以前から人と話すことは好きだったが、初対面の人や新しいコミュニティに入ることに苦手意識があった。しかし、今ではそれなら楽しめるようになり、積極的に新しい環境に飛び込める自分へと変わった。人と比べるのではなく、自分自身に焦点を当てて挑戦できるようになったことは、私にとって大きな成長だと感じている。これから課題としては、「論理的に話す力をつけ、説得力を向上させたい」「五感を使い、さらに相手とのつながりを深めたい」、最終的には「この人と一緒にいる意志が高まると思ってもらえるような存在になりたい」と考えるようになった。こうした課題や目標ができたこと自体が、コーチング論を受けた最大の財産だと心から思う（第5期）。

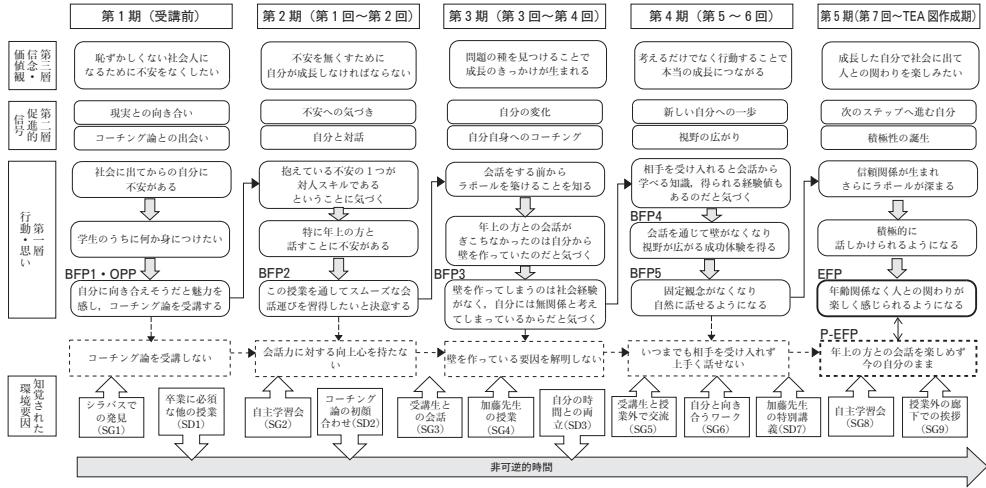
7 受講生GのTEA図とレポートの抜粋

受講生G（20代、純受講生）のTEA図とレポートの抜粋を掲載する。

受講前の私は自信がなく、不安が支配的だった。現状を変えたいとは思うものの、何から手をつけるべきかわからず、自分がなぜそのような気持ちを抱いているのかさえ理解できていなかった。そこで、学生のうちに何かを身につけたいと考え、コーチング論の授業と出会った。自分と向き合う機会を大切にしたいという思いが勝り、シラバスを見てこの授業を選択した（第1期）。

初めての授業や自主学習会を通じて、ぼんやりとしていた不安の正体が「対人スキル」

図8 受講生GのTEA図



にあることに気づいた。幼い頃からコミュニケーションが苦手だと感じたことはなかったため、なぜこのような不安を抱くのかが不思議だった。しかし、他の受講生との会話を重ねるうちに、本来の自分を出せていないという違和感を覚えた。このことを深く考える中で、年上の方と会話する経験が不足していることが不安の要因だと理解し、この授業を通じて経験を積み、スムーズな会話運びを習得することを決意した。この気づきが2つ目の分岐点となり、自分が抱える不安を乗り越えるには成長が必要だと強く実感し、向上心を持つきっかけとなった（第2期）。

第3・4回目の授業では、単なる経験不足ではなく、なぜ年上の方との会話がぎこちなくなるのかという根本的な問題を探った。会話の前にラポール（信頼関係）を築くことが重要であり、初対面でもそれが可能であると学んだ。そのとき、自分が年上の方と接するときに壁を作っていたことに気づいた。緊張が原因だと思っていたが、実際には社会経験の不足から、自分とは関係のない存在として無意識に距離を置いていたのだ。この要因を明確にすることで、どのように成長すべきかが見え、大きな変化への足掛かりとなった（第3期）。

第5・6回目の授業では、変化が目に見て現れ、自然に会話ができるようになった。相手に対して壁を作るのではなく、受け入れることで得られる知識や経験があると気づいた。行動を起こすことで会話が円滑になり、視野が広がった。この成功体験がこれまでの自分の行動を肯定し、今後の自信につながる3つ目の分岐点となった。冬休み中でも受講生と交流し、実践の機会を多く得たことも良い影響を与えた。また、自分と向き合うワークや特別授業を通じて、インプットとアウトプットの両方を経験できたことも大きな要因

だった（第4期）。

第7回目の授業からTEA図作成期にかけて、変化した自分を受け入れ、今の自分にフォーカスするだけではなく、未来のことを積極的に考えるようになった。今までの積み重ねがやっと開花し、不安が無くなつたことで、人と関わることが楽しくなり、年齢に関係なく会話をしたいと思えるようになった。授業外に廊下で受講生と出会っても、自分から挨拶できるようになり、積極的にコミュニケーションをとる力がついた。これにより次のステップへ進むことができた（第5期）。

V TEA図とレポートの抜粋の分析、考察

本章では、TEA図、レポートの抜粋から受講生7人の当該授業における発達過程を分析して考察する（表は全て筆者作成）。

1 EFPとP-EFPの分析

7人の最終的なEFPとP-EFPを整理したのが表2である。

表2 受講生のEFPとP-EFP

受講生	EFP	P-EFP
A	楽しみながら、主体性・積極性を持った生活が送れるようになる	受け身で主体性に欠けた面白みのない人生を送る
B	人生はすぐ手が届く所にあるという感覚を持つ	人生はすぐ手が届く所にあるという感覚を持ってない
C	自分の人生を取り戻す 実行・行動のフェイズ	固定観念を持って生きている
D	自分は本当は何がしたいのか気がつく	自分は本当は何がしたいのか考えない・気づかない
E	自らの考えでいかようにも自身のステートを変えることができる	自身のステートを自ら変えることはなく外からの変化にゆだねる
F	挑戦を前向きに受け入れる自分	挑戦せず、安全な場所にとどまっている自分
G	年齢に関係なく人との関わりが楽しく感じられるようになる	年上の方との会話を楽しめず今の自分のまま

7人のEFPをおおまかに分類すると、人生および生活（A, B, C）、自分の姿勢や考え方の変化（D, F）について言及した者が5人おり、表現は違うものの、これから的人生をどのように生きていくかといった点について意識が変化したものととらえられる（例えば、AのP-EFPが「受け身で主体性に欠けた面白みのない人生を送る」であるのに対して、EFPは「楽しみながら、主体性・積極性を持った生活が送れるようになる」、下線は筆者）。他の2人は、「～自身のステートを変えることができる」「～人との関わりが楽しく感じられるようになる」といった具体的な能力や感覚の変化について記載している。

2 BFP の分析

BFP を整理したのが表 3 である。BFP の共通項としては、①コーチング論を受講（履修登録）と書いた者が 6 人（A, B, D, E, F, G）いる。また、授業で学んだこと（B, E）、気づいたこと、新たな視点を得る、見方が変化し始める（A, B, F）、考える、納得する（B, C, F）、決意する（F, G）、～したい（A, E）、～する（行為という意味、筆者注、D, E）、成功体験を得る（D）なども挙がっている。

表 3 受講生の BFP と EFP

受講生	BFP	EFP
A	①コーチング論を受講する ②意欲的に参加し続けて、どう繋がっていくか体験したい ③自分の将来のイメージの仕方次第で、実現していくことに気づく ④自分が本当にやりたかったことに気づく	楽しみながら、主体性・積極性を持った生活が送れるようになる
B	①コーチング論の履修を登録 ②他者を観察することを知り、新たな視点を得る ③ペーリングを活用することで、ラボール構築を学ぶ ④特別授業を受講し、これほど詳細に目標達成までの経路を書き出せば、当然目標を達成できると納得する	人生はすぐ手が届く所にあるという感覚を持つ
C	①コーチング論 1 回目に遅参してでも参加する ②未だ殻に閉じこもる自分を認知 ③人ととの関わりを避けず自分を拡張することができる ④今、何を優先すべきか 改めて考える	自分の人生を取り戻す 実行・行動のフェイズ
D	①コーチング論受講 ②帰宅途上に授業を振り返る ③飲み会企画 ④全力を出し切る	自分は本当は何がしたいのか気がつく
E	①コーチング論を履修する ②カリブレーション能力を高めたい ③相手との会話で削除、歪曲、一般化の過程をラベリングする ④感情によって自身のステートが変化していることを学ぶ	自らの考えでいかようにも自身のステートを変えることができる
F	①自分を成長させるチャンスと思い、コーチング論を受講 ②自分を理解し、認め、成長したいと決意 ③自分を表現する場を増やすことが重要と考える ④自分を認めることで、周囲に対する見方が変化し始める	挑戦を前向きに受け入れる自分
G	①自分に向き合えそうだと魅力を感じ、コーチング論を受講する ②この授業を通してスムーズな会話運びを習得したいと決意する ③会話を通じて壁がなくなり視野が広がる成功体験を得る	年齢関係なく人との関わりが楽しく感じられるようになる

経路をわかりやすくするために BFP と EFP の文末だけ記述し、矢印で結んだのが表 4 である。

受講（履修登録）という共通項を除いて抜粋すると、A は、体験したいと思い、いくつかのことに気づいたことで EFP に至った。B は、知り、学び、納得して EFP に至った。C は、～自分を認知し、できると思い、考えるという経験を経て EFP に至った。D は、授業を振り返り、飲み会を企画し、全力を出してやることで EFP に至った。E は、能力を高めたいと思い、ラベリングをし、学んだことで EFP に至った。F は、成長したいと決意し、考え、変化し始めることで EFP に至った。G は、習得したいと決意し、成功体験を得たことで EFP に至った。気づきや学び、考えることを BFP として挙げたものと、

表4 受講生のBFPとEFP（文末のみ）

受講生	BFP	EFP
A	受講する→体験したい→気づく→気づく	→～生活が送れるようになる
B	履修登録→知り、新たな視点を得る→学ぶ→納得する	→～という感覚を持つ
C	参加する→～自分を認知→できる→考える	→実行・行動のフェイズ
D	受講する→授業を振り返る→飲み会企画→全力を出し切る	→気がつく
E	履修する→能力を高めたい→ラベリングする→～を学ぶ	→～ができる（と気づく）※
F	受講→成長したいと決意→考える→変化し始める	→前向きに受け入れる自分
G	受講する→習得したいと決意する→成功体験を得る	→楽しく感じられるようになる

※筆者が（と気づく）を追記した

具体的な行動を挙げたものとに大きく分けられる。

3 SG の分析

SG を整理したのが表5である。SG としては、自主学習会（講師を除いた受講生だけの学習会）が3人（A, F, G）、特別講義（授業後に実施した9マスによる目標設定に関する講義、全員が参加したわけではない）が4人（A, B, E, G）、同じクラスの受講生仲間との関係、交流、会話、クラスメイトからの評価、親しい学生からのコメントが5人（A, B, D, F, G）、クラス外の友人からの指摘が3人（C, D, F）、授業の課題、ワークについて書いた者が2人（B, G）、授業についての消化が進んだこと（モヤモヤがクリアになり繋がった：A、生活の中でも生かされることを知る：E）も2人いる。授業と同時進行していた就職活動に関する記述もある（E）。学生だけの自主学習会や同じクラスの受講生仲間との関係（交流、会話）や親しい学生からのコメントなど授業における講師との関わり以外のものも多数挙がり、授業時間外における他者との交流も良い影響を与えたことがわかる。このように記述は多様だが、学習効果を高める促進要素に関するヒントがSG からは拾える。

4 第三層（信念・価値観）の分析

TEA図（のうちTLMG）の第三層（信念・価値観）については、EFPよりも抽象度を上げた「思い」の変化や決意が挙げられている。「夢の実現をしていきたい」（A）、「コーチングによって人生をコントロールできる感覚をつかむ」（B）、「理想を実現する。行動、実践が全てである」（C）、「他者を助けたい」（D）、「自己愛が芽生える」（E）、「自分らしさを大切にし、誇れる自分で社会に出たい」（F）というようにポジティブに変化している。TLMG図の作成によって、信念・価値観の変化が確認できる。

表5 受講生のSG

受講生	SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	SG7	SG8	SG9	SG10	SG11
A	先輩や同期のおすすめ	メンバーで実施する自主学習会	気軽に話せるメンバー	メンバーとの授業外の交流	特別講義・裏マス	総復習となった自主学習会	モヤモヤがクリアになり繋がった	IUNAでのメンバーからの自分に対するコメント			
B	第3Qで必要な単位が取れる	友人がこの授業を受講している	授業のメンバーと仲が良い	特別講義の受講	課題のTEA図作成						
C	新しい出会い新しいテーマへの期待	友人からの指摘	テキストの熟読	自分と向き合う時間が取れる	チャンギングを学ぶ目的・理由・方法の整理	人生が動き始める					
D	親しい学生からの授業の歎め	最初の講義でなぜASに入ったかの質問がされる	たくさんの個別的な受講生たち	飲み会で交流を深めたいと訴える仲間	過去の受講生が参加する	他者と比較しても意味がないと親しい学生から言われる	仕事の繁忙期と正月休みの課題が終わる				
E	前の受講生の授業評価	講義で習ったモデルが生活の中でも生かされていることを知る	冬休みで普段以上に人と交流が図れる	特別授業での新たな自己分析の実践	就職活動の集団面接講義	就職活動での面接やグループワーク					
F	友人の提案	兄の存在	自主学習会	クラスメイトとの交流	初めてのコーチング経験	優秀なクラスメイトの存在	クラスメイトからの評価	授業で得た知識による影響	自分に対するコーチング	自習学習会	友人からの評価
G	シラバスでの発見	自主学習会	受講生との会話	加藤先生の授業	受講生と授業外で交流	自分と向き合うワーク	加藤先生の特別講義	自主学習会	授業外の廊下での挨拶		

VI おわりに

本稿は20XX+5年度のコーチング論の授業における受講生7人のコーチングに関する発達過程の質的な研究を行った。Ⅱ章でコーチングに関する先行研究をレビューし、本稿の目的を明示した。Ⅲ章で授業の内容、進め方、実践したワークや課題などを説明し、Ⅳ章で受講生7人の課題(TEA図、課題レポートの一部)を掲載し、Ⅴ章でその分析、考察をした。分析の結果、EFPとして、ステートを変えることができる、年上の人との関わり(会話)を楽しめるようになったといった具体的な能力面での変化に関する記述があった一方で、人生および生活、自分の姿勢や考え方の変化について言及した者が5人おり、これから的人生をどのように生きたいかという点について意識が変化したものとさえられる。

また、TLMG図の第三層(信念・価値観)についても、「夢の実現をしていきたい」、「コーチングによって人生をコントロールできる感覚をつかむ」、「理想を実現する。行動、実践が全てである」、「他者を助けていたい」、「自己愛が芽生える」、「自分らしさを大切にし、誇れる自分で社会に出たい」というようにポジティブに変化しており、EFPよりも抽象度を上げた「思い」の変化や決意に言及している⁸⁾。また、BFPは、気づきや学び、考えることを挙げたものと、具体的な行動を挙げたものとに分けられた。さらにSGについても、記述は多様だが、学習効果を高める促進要素に関するヒントが拾えた。例えば受講生だけの自主学習会や同じクラスの受講生仲間との関係(交流、会話)や親しい学生からの

コメントなど授業における講師との関わり以外のものが多数挙がっており、授業時間外での他者との交流も良い影響を与えたことがわかった。BFP や SG の分析によって、効果的な授業法についての示唆も得られた。

室松（2022）は、コーチングにおけるクライアントの変容のプロセスの解明とコーチングにおけるクライアントの能力開発の視点について研究している。前者は「コーチングによりクライアントが自己変容する過程はどのようなものであるか、理論研究により提案したプロセスを実証研究により検証」したもの、後者は「クライアントの能力開発の目標設定方法として『強みの発達』と『弱みの克服』という 2 つのアプローチ」を検証したものである。本稿も受講生の自己変容（発達）の過程を明らかにするとともに、受講生の強み（ステートを変えることができること）の発達と弱み（年上の人との関わり）の克服という 2 つの側面も確認できた。また、TEA 図とレポートの作成により、受講生自身が変容（発達）の過程に加え、思い（信念・価値観）の変化を自覚したことで、その後の行動の継続的な変化も期待できる。実社会で役立つコーチングやコミュニケーションのスキルが習得できることに加え、結果的に学生自身がこれから的人生をどう生きていくかといった点に関して、ポジティブにとらえ直すことができたという点からも、当該科目を専門職大学院で開講する意義を見出せたものと考える。

注

- 1) 筆者は、当該大学院の人材開発論の 6 年間の授業を対象に、TEA を活用した質的研究を分析し、TEA 図で分かることおよびその限界について考察した（加藤 2023b）。
- 2) TEM は人間の発達と人生の経路の多様性と複線性を捉え描き出す質的研究手法、TLMG は人間の経験における分岐点とその選択を記述する質的研究法であり、両者が TEA を構成する。
- 3) 大石（2022）は以下のように書いている。「いかなるビジネスであれ複数のメンバーが集まり対話をしながら進められる。そのため専門知識だけでなくチームとして仕事をする際の対人能力が求められる。目標に向けてメンバーに気配りしながら話し合いができるここと、傾聴ができるここと、積極的行動ができるここと、周囲の人々と協力できることなどの能力がある」という。そこで、「文書コミュニケーション」という科目が開講されたものの「体系化された方法は特になく、従来の知識伝達型講義形式の授業」「授業時間中、教員から学生への一方向の講義時間が大部分を占め、学習者が共同で実際に書いて演習する時間はほとんどない。書くときは自宅の一人作業となり、他の学習者の表現を参考に学び合い高め合う機会は持ちにくい」状況であったという。そこで、反転学習、アクティブラーニングを導入したという。
- 4) 受講生が作成したもので、仮説である。ラポールは結果として構築されるものであり、ラポールの欄にワークを入れるのが適切かどうかなどは検討を要する。
- 5) LUNA とは、関西学院大学が利用するオンライン上の授業支援システムであり、学生が掲示板で課題を提出するなど教授者-学習者のコミュニケーションツールとして活用した。
- 6) 本稿では、10人の受講生のうち、期限内に課題を提出した 7 人を研究対象とした。

- 7) TEA 図と課題レポートについては、授業終了後から課題の提出期限までの10日間前後に筆者がコメントし、受講生が納得した点のみ修正した。最終的に受講生に確認したうえで掲載した（課題レポートは筆者が抜粋した）。
- 8) EFP に至る経路（プロセス）を描いた TEM だけでなく、TLMG も加えた TEA 図によって、信念・価値観の変化が確認できた。

参 考 文 献

- 青柳健隆（2020）「パーソナルコーチングが機能するプロセス：コーチの体験に基づくモデル生成」『支援対話研究』6, 17-29。
- 井川浩輔（2021）「コーチング・スキルのトレーニングに関する予備的分析」『琉球大学経営研究』1, 26-49。
- 加藤雄士（2010）『経営に活かす人材開発実務：NLP を活用した人材開発』関西学院大学出版会。
- 加藤雄士（2023a）『認知を変える人材開発手法 認識論の活用』関西学院大学出版会。
- 加藤雄士（2023b）「TEA を活用した教育実践に関する一考察 -人材開発論の授業における活用を中心として-」，『ビジネス&アカウンティングレビュー』31。
- 間間理（2016）「学年横断型 PBL におけるコーチング導入効果の試行的考察：2014-2015年度の『事業開発演習』での事例から」『九州産業大学経営学論集』26-4, 27-57。
- 菅原秀幸（2015）「大学教育改革へのアカデミック・コーチングの挑戦：教育 OS から学習 OS への転換」『北海学園大学経営論集』12-4, 1-15。
- 原口佳典（2016）「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」『支援対話研究』3, 108-118。
- 本間正人（2018）『図解決定版コーチングの「基本」が身につく本：メンバーの心をつかみ、チームを思い通りに動かす即効コミュニケーション35』学研プラス。
- 松島桂樹（2014）「アカデミックコーチング研究の勃興」『支援対話研究』2, 36-46。
- 松本亜樹子（2017）「NPO 法人の運営におけるコーチングの効果について」『支援対話研究』4, 63-74。
- 室松慶子（2022）エグゼクティブ・コーチングにおけるリーダーの強みと弱みのアプローチの比較研究，日本学術振興会（科研費 18K01852），研究成果報告書。