



国内の大学で徐々に注目が集まりつつある

ピアサポートを生かした キャリア教育とは

学生同士がお互いに学び合い、助け合うピアサポートが、今、日本の大学の学習サポートやキャリア教育においても導入され始めている。コーチングの専門家や教職員ではなく、同じような立場の先輩や仲間が支援するこの仕組みには、どのような効果があるのだろうか。ピアサポートのメカニズム、キャリア教育との関連性を探る。

取材・文／伊藤敬太郎

● 日本人に欠けている主体性を 養う効果が期待できるピアサポート

ピアサポートとは、専門家や教師ではなく、同じような立場、近い立場の仲間によるサポートのこと。その歴史は古く、福祉・心理・教育などの分野で幅広く用いられてきた手法だが、今、このピアサポートが大学のキャリア教育でも注目されつつある。

先行する動きは既にアメリカで起きている。アメリカでは、大学生の中退率が高いことが課題となっているが、教職員だけでは十分なケアができないため、チューターによるサポート（＝ピアサポート）が普及。CRLA（College Reading & Learning Association）という教育研究学会によって、学生同士の学び

合い、助け合いをプログラム化したITTPC（International Tutor Training Program Certification：国際チューター育成プログラム認定）という教育認定制度も整備されている。

では、日本ではどうか。国内の大学においても、学生の学力不足やキャンパス内での孤立を原因とする中退は深刻。この課題に対してのピアサポートのニーズも大きい。加えて、日本独自のもう一つの課題として、主体性を養うキャリア教育が、特に今、強く求められているという事情がある。

例えば、米ギャラップ社が世界のビジネスパーソンを対象に実施した調査によると、日本の企業では、従業員の組織に対するエンゲージメントが139カ国中132位と極端に低い。一般的に、日本人は「言われたことを忠実に実行する能力は高いが、組織に

コミットする主体性に欠ける」といった評価をされることが多いが、それを如実に示すデータだ。教育機関などへの経営・組織改善コンサルティングやコーチング、ピアチュータリングなどの導入コンサルティングを手がける株式会社Weness代表取締役社長の伊藤太氏（一般財団法人生涯学習開発財団認定コーチ、コーチング心理学学会認定サイコロジカルコーチ）は、その原因について「日本の減点主義的な教育が、日本人に受け身なマインドをすり込んでしまっていることにある」と指摘する。この課題を解決するための効果的な手段の一つとして、大学におけるピアサポートが、今、注目されているのだ。

では、なぜピアサポートなのか。伊藤

図1 ピアサポーターが支援するメリット

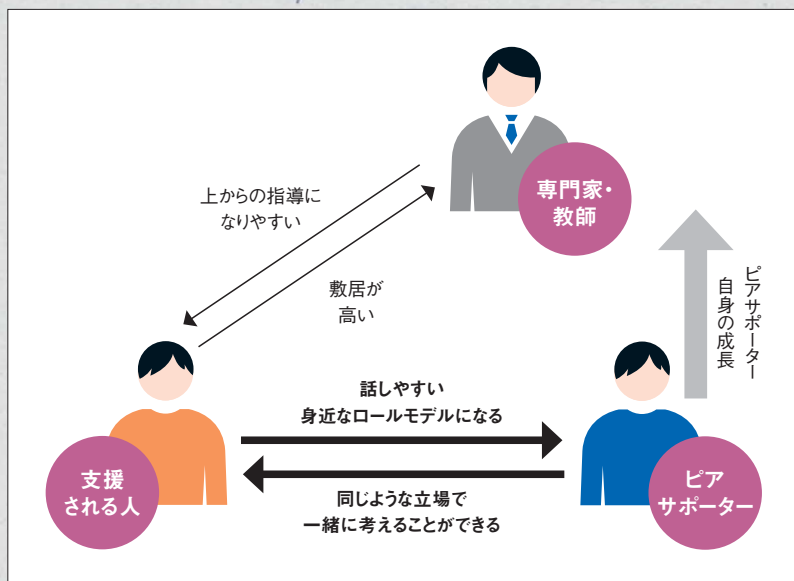
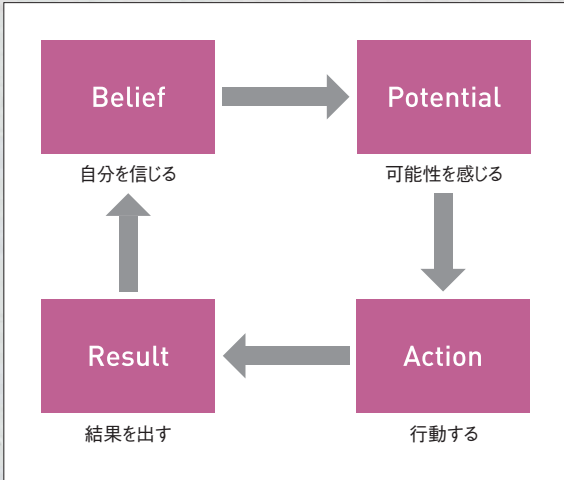


図2 成功を導く「サクセスサイクル」



※トニー・ロビンスの「サクセスサイクル」を編集部で一部加工

氏は次のように説明する。

● **キャリア教育ではピアサポーターが身近なロールモデルにもなる**

「サポートを受ける相手が同じような立場の仲間や先輩だからコミュニケーションが取りやすいということが一つ。また、人は自分の成長に影響を与えた人に『自分もこうなりたい』という憧れを抱きやすいため、ピアサポーターが、支援される側にとっての身近なロールモデルにもなります。これがキャリア教育において効果を発揮するのです」(図1)

主体的なキャリア意識やキャリアを切り拓いていく力を養ううえで重要なのは、何よりも本人の気づきにある。その意味では、本格的にトレーニングを積んだ専門家ではないピアサポーターでも十分に支援することは可能なのだ。ただし、単に身近な人が支援をすればうまくいくというわけではない。コーチング理論・手法などの基本的なポイントは押さえておく必要がある。

「私たちWenessは、大学を対象としたピアチュータリングの研修も手がけていますが、そこで柱となっているのが、コーチング(1対1のコミュニケーション)、ファシリテーション(1対多のコミュニケーション)、チームング(目的に応じたチームを作り上げる)の3つです。これらのスキルを基本的なレベルで習得した学生を育て、ラーニングコモンズのような環境や仕組みを整備

することによって、学生同士で学び合い、支援する側される側と一緒に成長していく場が形成されていきます」

● **誰もがもっている自己成長欲求を引き出すことが何より重要**

次に、コーチングの理論・手法を取り入れたピアサポートが、どのようにして支援される側の成長を促すのか、そのメカニズムを伊藤氏に解説してもらおう。

「コーチングで大切なのは、相手を操作しないこと、答えを与えないことです。答えは支援する相手ももっているのです。コーチングの専門用語ではオートクラインと言いますが、相手が自分の中にある答えに自分で気付くようコミュニケーションすることが重要なポイントになります」

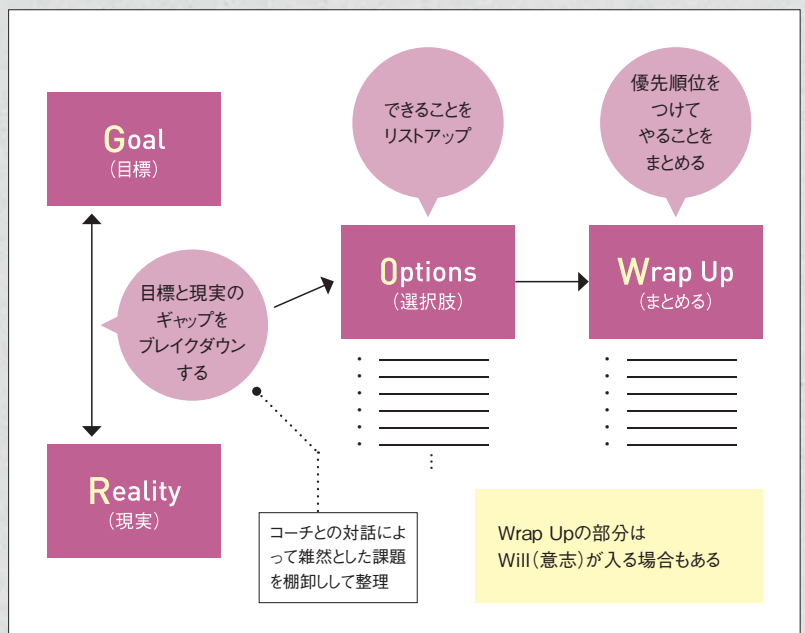
このようなコミュニケーションを基本として、図2で示したコーチングの代表的な理論である「サクセスサイクル」を意識して対話を重ねていく。

人はまず自分を信じる(Belief)ことによって、自分にもできるという可能性(Potential)を感じ、それがあって初めて行動(Action)を起こすことができる。その行動によって結果(Result)が出れば、さらに自分を信じることができる。この好循環を生み出すことがピアサポーター(コーチ)の役割となる。

このサイクルを実現するための実践のプロセスを示すのがこれも代表的なコーチング理論である「GROWモデル」(図3)。

まず、目標(Goal)と現実(Reality)の間にあるギャップをブレイクダウンし、現状の課題を探る。自己肯定感が低い人は、あらゆる課題をごちゃ混ぜにして「自分には何もできない。どうせ無理

図3 問題解決のプロセスを示す「GROWモデル」



※ジョン・ワイトモアの「GROWモデル」をもとに編集部で作成

だ」と行動を諦めがちだが、この雑然とした課題を棚卸して整理することで、目的に対して本当に取り組むべき課題が絞られる。次は、その課題を解決するためにどのようなことができるかについてのアイデア出し (Options)。ここまでくれば、あとはやるべきことに優先順位をつけて行動のプランをまとめる (Wrap Up)、あるいはやるうという意志 (Will) を固めるのみだ。この段階で、サクセスサイクルの「Action」、さらには「Result」までが見えてくる。

このように、コーチングの基本は、決して専門家でなければいけないほど難しいものではない。適切な研修を受け、実践で成功と失敗を重ねることで、一般の学生でも習得することは可能だ。アメリカの例を見ても、チューターの導入・普及によって中退率低下などの成果が表れている。Wenessの研修を受けた大学生たちも、

短い期間に現場で使えるレベルのスキルを習得していくという。「人間は誰でも生まれながらに自己成長欲求をもっています。よく『うちの生徒はやる気がない』と口にする学校の先生がいますが、これは先生が言うべき言葉ではありません。生徒や学生の自己肯定感を下げる悪影響しかない。一切やる気のない人なんていません。ないように見えるのは、一時的に意欲が下がっているだけ。潜在するやる気を引き出してあげれば、人は自ら成長していくのです。マズローの欲求5段階説が示しているように承認欲求が満たされればその先には成長欲求がある。大切なのは小さな成功 (アーリーサクセス、クイックサクセス) でもいいから、まずは成功体験を積みませ、それを承認することなのです」

支援する側のピアサポーター自身も就職後に役立つ力を養うことができる

先に挙げた、ファシリテーション、チームングは、ピアサポーターの組織を運営する際に重要になる。このうち、チームングについても触れておこう。

「例えば、誰かが電車の中で倒れたとしたら、近くにいる人たちは助けるために即座に協力し合って行動を起こしますよね。その場で即席のチームが形成される。このように緊急度・重要度の高いタスクや、『できたらすごい』と自分自身や組織自体が自己に期待をもてる高次の目標 (サミットタスク) を共有することができれば、集団はそのタスク・目標のためにまとまり、各自が主体的に行動することができるのです。これがチームングです」

ピアサポーターの組織がうまく運営されている大学では、「大学の価値を自分たちの力で高めたい」「みんなで協力して後輩たちを育てたい」といった高次の目標が学生間で共有されている

図4 人の心理的な成長段階を示したロバート・キーガンの「成人発達モデル」

第1段階	「具体的思考段階」	子どもの段階
第2段階	「道具主義的段階」 「利己的段階」	自分の関心事項や欲求を満たすことに焦点。他者の感情や思考の理解が難しい。
第3段階	「他者依存段階」 「慣習的段階」	自らの意思決定基準をもち、組織や社会など他者の基準によって自分の行動を決定する。
第4段階	「自己主導段階」	自身の価値観や意思決定基準をもち、自律的行動が可能。自己成長に強い関心があり、自身の意思を明確に主張する。
第5段階	「自己変容・相互発達段階」	自身の価値観や意見にとらわれず、多様な価値観を汲み取りながら的確に意思決定できる。自己成長のみならず、他者の成長にも関心がある。

※ロバート・キーガンの「成人発達モデル」をもとに編集部で作成

るといふ。ピアサポーターを務める学生は1対1のコーチングだけでなく、このチームングに関しても経験値を高められる。

コーチングにせよ、ファシリテーションにせよ、チームングにせよ、ピアサポーターが学び、経験することは、今、ビジネスの世界でも求められていることばかりだ。ここに、大学でピアサポートを導入するもう一つの意味がある。支援する側のピアサポーター自身が大きく成長できるのだ。

「実際、アメリカでもチューターの就職率は高いですし、大学生時代に私たちの研修を受け、その後、企業に就職した元ピアチューターから『社会に出てから役に立っています』といった声を聞くことも多いですね」

図4はコーチングの分野でよく参照される、人の心理的な成長段階を示した「成人発達モデル」。伊藤氏によれば、ピアサポーター、ピアチューターを経験した学生たちは、第3段階の他者依存段階、慣習的段階から、第4段階の自己主導段階へとステップアップしていくという。

支援する側される側の双方の成長が見込めるピアサポートは、今後も国内の大学で幅広く取り入れられていく可能性が高いと伊藤氏。キャリア教育に注目して大学を選ぶ場合、今後は、ピアサポート制度の有無もチェックポイントの一つになりえるだろう。ただし、ここまで説明してきた通り、ピアサポートは、一人ひとりのマインドセットが重要となるので、単に制度として導入されているからといってうまく機能するとは限らない。

そのため、大学組織や学生間に高次の目的が共有されているか、主体的・利他的に行動できるリーダーが育っているか、学生同士が支援し合う雰囲気や場が恒常的に形成されているか、自らピアサポーターに手を挙げる学生が次々に生まれるサイクルが成立しているかなどをしっかりと調べることも大切になる。