

Reference data:

秦敬治 (2013) 『効果的な気づきを与えるコミュニケーション～大学現場での実践～』. In Reinelt, R. & Ogawa, T. (eds.) Communication and Medical Communication 2013. CAJcs & MCERS, Matsuyama, p. 13 - 19.

## 効果的な気づきを与えるコミュニケーション ～大学現場での実践～

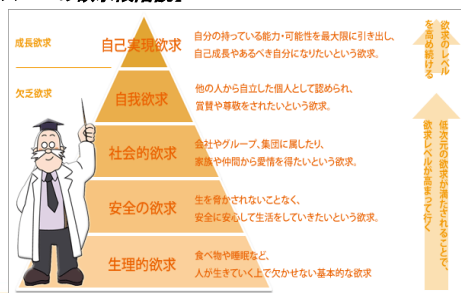
愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室  
副室長・教授 秦 敬治  
k-hata@iec.ehime-u.ac.jp

### 内容

1. 自己実現の必要性
2. 大学における自己実現教育・キャリア教育の必要性
3. 自分探しに迷う大学生
4. 自己分析と自己認識の必要性
5. 本当の自分に出会うための手法
6. 自己実現教育を行うためのFD・SD

### 1. 自己実現の必要性

「人間は自己実現を強く求める生き物である」  
【マズローの欲求段階説】



### 2. 大学における自己実現教育・キャリア教育の必要性

お手元の自己実現・自己表現チェックシートを試しにチェックしてみてください！

大学生は、平均で何点くらい取ると思いますか？

### 2. 大学における自己実現教育・キャリア教育の必要性

この自己実現・自己表現チェックシートは、自らのライフプランやキャリア形成が明確になればなるほど、点数が高くなる傾向にあります。(他にも、エゴグラム、エニアグラム、リーダーシップスタイル、PROGテスト、SRLS-R2など数種類の自己分析を行っています)

Q1. 自他共に「人生が成功した」と思われる人の割合はどれくらいだと思いますか？

## 2.大学における自己実現教育・キャリア教育の必要性

Q2.その成功者が「自分と言えば〇〇」と  
思える、「あの人と言えば〇〇だ」と言わ  
れるようになった平均年齢は何歳だと思  
いますか？

## 2.大学における自己実現教育・キャリア教育の必要性

Q3.では、「自分と言えば〇〇」と見つける  
ことができる最短年齢は何歳だと思います  
か？

## 2.大学における自己実現教育・キャリア教育の必要性

人は、〇〇歳までの人生における環境(家族  
、友人、国、地域、宗教、経済力etc)、経験(学  
校・学習、スポーツ・芸術、ボランティア、異文  
化交流etc)により、自らが自己実現したい理想  
を構築することができる

人が一番変わることができるのは所属を変  
えることである(高校から所属を変えたばかり)



だからこそ、大学における自己実現教育やキ  
ャリア教育が重要なのである

## 3.自分探しに迷う大学生

今の大学生は自分探し迷い、ま  
た、自分探しに疲弊し、自分探し  
を避けている。

## 3.自分探しに迷う大学生

ある医療大学  
＝歯科衛生学科、保健福祉学科

他の文系大学生などと比較すると明確な  
キャリアビジョンがあつての大学選択だと思  
われるが……………

これが本当の自分探しなのだろうか？

## 3.自分探しに迷う大学生

皆さんは、学生がなぜ、歯科衛生士や介護  
福祉士を目指しているかご存知ですか？

Q4.歯科衛生士や介護福祉士は、生活の糧  
のための仕事として選択しているのか？

それとも自らのライフワークやフィロソフィー  
と一致しているのだろうか？

#### 4. 自己分析と自己認識の必要性

- ・自分がどう生きたいのか？
- ・それはどうしてか？
- ・適性はあるのか？
- ・必要な素養とは何か？
- ・そのために何をしなければならないのか？



我々は、そのような教育や機会を学校の中であまり受けてこなかったのでは？

#### 4. 自己分析と自己認識の必要性

自分のことも良く知らず、自分の将来の夢の理由も良く分からないまま、知識やスキルだけ修得しているのが、現在の学校や大学である。もちろん、一定年齢までは、考えるためのスキルや知識の修得が必要だが、本気で考えるのはいつなのであるか？その前に自らの傾向や思考を認識する必要がある

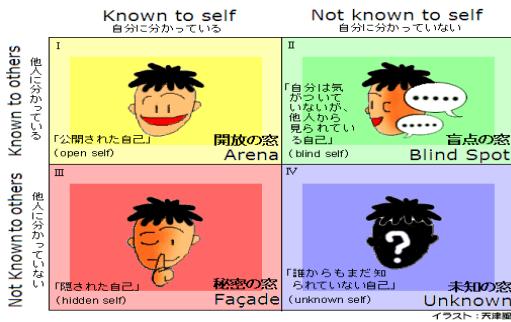


本当の自分に出会うことで、迷いやブレがなくなる

ただし、自己分析では自分傾向は理解できるが本当の自分にはまだ出会えない

#### 5. 本当の自分に出会うための手法

##### Johari Window ジョハリの窓



#### 5. 本当の自分に出会うための手法

- 自己開示の必要性
- フィードバックの必要性
- それが行える相手の必要性(クリティカル・フレンド)

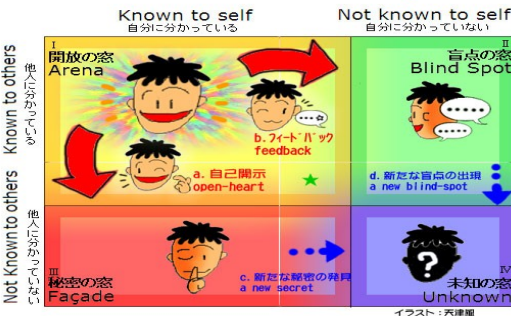


これらが学生自身で行えない時代になっている

なぜ、こんな時代になっているのだろうか？

#### 5. 本当の自分に出会うための手法

##### Johari Window ジョハリの窓 2



#### 5. 本当の自分に出会うための手法

a、b、cの活用で盲点の窓と秘密の窓は克服できるが、未知の窓はなかなか克服できない

- 自己開示の必要性
- フィードバックの必要性
- それが行える相手の必要性(クリティカル・フレンド)



d. メンターとメンタリングの必要性

## 5. 本当の自分に出会うための手法

人は、深く掘り下げて自分のことを話すことで本当の自分に出会うことができる



Q5. 皆さんには、自分の話を笑顔で話し、相槌を打ち、興味深く、あなたの話を聴くことだけに徹してくれる家族や仲間はいませんか？

## なぜ今メンター、メンタリングが必要なのか？

社会背景：人間関係の希薄化、年齢間の疎遠化

→コミュニケーション能力の低下

職場環境：プロジェクトなどチーム作業の増加

→コミュニケーション能力が必須

新入社員意識調査：

「あなたが今一番大切にしていることは何ですか？」

→人とのコミュニケーション

## なぜ今メンターが必要なのか？

新入社員意識調査：

「あなたは仕事に何をのぞんでいますか？」

→仕事を通じて能力を向上させ人間的に成長できる

「人は意義ある他者との関係性をとおして発達し成長していくことができる」

キャシー・クラム(2003)

## なぜ今メンターが必要なのか？

メンター制度・・・

人材育成の一環として、計画的に、職員間にメンターとメンティーのペアを作る制度  
(1990年代以降、外資系企業を中心に導入開始)

メンター制度に期待されること・・・

- ・キャリア支援、人材育成
- ・若年層の離職率の増加への対応
- ・メンタルヘルスの一環として

## メンタリングとは

基本的には1対1の関係で、メンターが、メンティーに対して行う指導や助言などのコミュニケーション全般のこと。

成長を願って

大事にしていることは？将来の夢は？

自分自身の力で成長できるように

## メンター(mentor)の語源

ギリシア神話「オデッセイ」の中で、オデッセウスがトロイ戦争に出かけた際、息子を預けた彼の友人であり良き助言者であったメントール(Mentor)に由来。

岩川直樹(1994)

## メンター経験者から

### メンターの一番大事な役割は

<想い>や<能力>を

「引き出す(気づかせる)」こと

そのためには

メンティとの信頼関係を構築し

“本音”で話をしてもらう

## メンター経験者から

### 聴き方・姿勢

- ◆ 傾聴(批判・否定・強制しない)
- ◆ 立場(職階)を意識させない
- ◆ 話し方(フレンドリーの方がいい場合、かしまった方がいい場合)
- ◆ ノンバーバルなコミュニケーション  
(傾き、穏やかな笑顔、顔色を変えない)
- ◆ 「いいですね」「素敵ですね」と肯定しながら聴く
- ◆ 「愚痴」もしっかりきく  
→その内容とは逆のことを大事にしているということになる
- ◆ あまり引っ張り出そうとは思わず、自分の好きな女性・男性だと思って接する(どんなことでも興味を持ってきく)
- ◆ メンタリングの中で、メンティの良いところをできるだけたくさん見つけようと思う

## メンター経験者から

### 質問内容

#### ◆過去のことを質問する

(子供の頃や学生時代の夢、新卒の時のこと、一番印象に残っている業務・上司・部下・職場の仲間...)→振り返りを促す

#### ◆「好き」な事を質問する(趣味、特技、休日の過ごし方など)

→「好き」なことは本音がしやすい

→大学職員は、必ずしも希望通りの業務をしているとは限らない。

趣味や特技などの好きなことを、大学の業務、ビジョン・ゴールとを結び付けることができる場合がある。

#### ◆大学のことについて「○○は好きですか？」と質問する、時にはあえて「○○は嫌いですか？」と質問する

大学好きですか？学生好きですか？教員好きですか？大学職員好きですか？

大学嫌いですか？学生嫌いですか？教員嫌いですか？大学職員嫌いですか？

→「どうして」と掘り下げていくことで、大学に対する“想い”を引き出す

## メンター経験者から

### 引く出し、結びつける

- ◆ 「キーワード」何回も繰り返される言葉に着目し、「どうして？」「なぜ？」(5W1H)という質問により、メンティの大事にしている想いや強みを引き出す。個人のビジョン・ゴールにつながっていく。

### 場作り・雰囲気づくり

- ◆ メンタリングに集中できる環境作り(時間・場所、座り方)  
(最低2時間は時間を用意してもらう)
- ◆ 飲み物・お菓子

## メンティーが心を開いてくれるメンターとは

### コミュニケーションにおける基本姿勢

- ① 相手を受け入れる
- ② 自分の観念で人を見ない
- ③ 自分の経験を押しつけない

## メンターとしてやってはいけないこと！

- メンティーを無理に導こうとする。強制する。命令する。
- 説教をする。思い通りにならないと怒る。
- 同じ助言は2度まで。
- メンタリング中の会話の内容は公言しない。
- メンティーの相談を断る。  
(忙しいときは、別日程を設定する)

### Ⅲ. メンタリング実践

### ワークⅠ 傾聴と質問による引き出し

#### なぜなぜワーク(5W1Hの活用)

- ① どうしてこの大学に来たのですか？
- ② 将来どんな社会人になりたいですか？

ポイント:

- ① 当たり前だと思うこと、返答が予想できそうなことでも「なぜ？ どうして？」とさぐ
- ② 相手が大事にしていそうだなと思うことを突っ込んでいく

### ワークⅡ キーワードを探る

#### 日頃の大学生としての活動について

日頃、学生、チームメイト、家族の一員、彼氏・彼女として

- ・工夫していること
- ・心がけていること
- ・大切だと考えて実践していること

をたくさん挙げ、付箋1枚に一つ書いてください。

これらワークは、学生100名の授業でも取り入れることが可能です。

大学の教員FDや看護師、各県、市町村などで、これらミニ・ワークショップのオーダーが頻繁に入ります。

そして、学生にも教員にも民間人にも大変好評です！！

### 6.自己実現教育を行うためのFD・SD

- ・自己実現教育、キャリア教育の必要性の認識
- ・ティーチングポートフォリオ、スタッフポートフォリオの作成とメンター経験の必要性
- ・ラーニングポートフォリオとキャリア教育、メンタリングの連動(単なるログでないLP作成)
- ・高校生勧誘～入学～修学～卒業までの学生のシナリオと大学や学部・学科としてのシナリオの共有(大学教育は一つのドラマ)



これらをFD・SDで共有・能力開発する必要がある

#### <引用・参考文献>

岩川直樹(1994)「教職におけるメンタリング」 稲垣忠彦ほか編『日本の教師文化』東大出版会 pp.97-107

キャシー・クラム著 渡辺直登、伊藤和子訳「メンタリング」(2003)白桃書房出版