

# コーチング心理学の展望

堀 正

パーソナルコミュニケーション研究室

## Perspectives of Coaching Psychology

Tadashi HORI

Personal Communication

群馬大学社会情報学部研究論集

第16巻 1～12頁 別刷

2009年3月31日

*reprinted from*

JOURNAL OF SOCIAL AND INFORMATION STUDIES

No. 16 pp. 1–12

Faculty of Social and Information Studies

Gunma University

Maebashi, Japan

March 31, 2009

## コーチング心理学の展望

堀 正

パーソナルコミュニケーション研究室

## Perspectives of Coaching Psychology

Tadashi HORI

Personal Communication

### Abstract

Coaching psychology has only a short history, although coaching has a long history. This paper shows how coaching appeared and developed into coaching psychology. Grant and Palmer (2002) define that coaching psychology is for enhancing well-being and performance in personal life and work domains underpinned by models of coaching grounded in established adult learning or psychological approaches. Many psychological theories have helped coaching psychology to be an academic research field. The study of the psychology of coaching goes back to psychological observations about football and basketball. In the present day, however, coaching psychology has a wide range of applications in everyday life and industrial organizations far beyond the coach-athlete relationship.

### 1. 「コーチング」から「コーチング心理学」へ

「コーチング」(coaching)あるいは「コーチングの心理学」(the psychology of coaching)の歴史は長いですが、「コーチング心理学」(coaching psychology)の歴史は短い。

Palmer and Whybrow (2007)によると、早くも1918年にグリフィスはフットボールやバスケットボールについて心理学的な観察を行っていた。学位取得後、彼は米国イリノイ大学の助教授となり、運動選手のために心理学に基礎を置く科目を作り、その後、彼は同大学に運動研究実験室を設置した。この実験室は「さまざまな運動競技を行っているときの人間行動について実験的・心理学的研究を行

うための特別な施設」(Griffith, 1926 : vii) であった。グリフィスは「コーチは単なるインストラクターではなく教師であり、人の性格を作り上げる者(character builder)、人のパーソナリティを形作る者である」(Griffith, 1926 : 2)と述べている。彼が著した『コーチングの心理学』(Psychology of Coaching) はコーチの持つ幅広い側面をカバーし、学習の原理や法則についても言及していた。

1938年に、大リーグのシカゴカブズのオーナーであったリグリーはチームを良くするためにグリフィスを雇い、チームに科学的なトレーニング技術を導入しようとしたが、多くの反対にあい、その計画は道半ばで終わった。

この分野でのグリフィスの著書や研究論文が1960年代に再発見され、彼が大リーグに雇用された初めての専門心理学者であることが知られるようになった。現在、グリフィスは米国スポーツ心理学分野の「父」と考えられている。

以上のような経緯を考えると、「コーチング」あるいは「コーチングの心理学」の歴史は長いということができる。

それでは、「コーチング心理学」の歴史は短いという理由はどのようなものだろうか。2002年に開催された英国心理学会 (BPS) カウンセリング心理学部門の年次総会のコーチング心理学ワークショップで、パーマーは次のようにコーチング心理学を定義した。

コーチング心理学は、すでに確立されている療法的アプローチに基づくコーチングモデルを援用することで、臨床的な問題を持たない人々の職場や個人的生活領域での能力を高めるためにある。(Grant and Palmer. 2002)

その後、この定義は、パーマーがBPS内にコーチング心理学特別グループ(SGCP)を設置するという初提案を行った際に使われた。この提案がBPSの委員会内で承認されたことで、コーチング心理学の上記の実践的定義がその後発展を遂げた。

BPS内にある職業心理学、教育心理学、健康心理学、臨床心理学、カウンセリング心理学などの下位部門の心理学者たちがSGCPに参加するようになると、この定義をもっと包括的にしようという提案がなされた。さらに、専門的実践についてのBPS会議の後に「臨床的な問題を持たない」(non-clinical) という用語が削除された。

SGCPの実践的定義は次のように修正されることとなった。

コーチング心理学は、すでに確立した大人の学習や心理学的研究法に基礎を置くコーチングモデルの助けを借りて、個人生活の質や職場での能力を高めるためにある。

(Grant and Palmer. 2002を一部変更)

2000年にアンソニー・グラントはコーチング心理学の時代が来たと言った。その数年後にCavanagh and Palmer (2006 : 5) は「コーチング心理学の理論、実践、研究の基盤は急速に発展している」と述べた。このように、今世紀に入って、コーチング心理学は研究と実践のいずれの領域に

においても、急速に拡大しつつある応用心理学の一分野になってきた (Grant, 2006a; Cavanagh and Palmer, 2006)。この意味で、「コーチング心理学」の歴史は短いと考えることができるのである。

## 2. コーチングの必要性

心理学には臨床心理学という応用領域がある。臨床心理学は精神疾患や心理的問題の治療・解決あるいは人々の精神的健康の増進に貢献することを目指す心理学の一分野である。つまり、何らかの精神的問題を抱えている人々を正常な状態に持っていくことが臨床心理学では求められている。コーチングは、臨床的な問題を持たないクライアントの成長や発達を助け、その幸福のレベルを高めるために行われる。そして、こうしたことを的確に行うためには、人間についての十分な知識が必要になってくる。そこで、心理学の出番となるのである。上述したように、コーチングは長い歴史を持っている。コーチングのなかで心理学が果たしてきた役割は大きい。

コーチングが「コーチング心理学」へと発展する途上で大きな影響を与えた領域の一つが「人間性心理学」(humanistic psychology) である。この領域の創始者マズローは、心の健康、人間の自己実現を研究した。彼は人間の欲求の階層モデル (マズローの欲求のピラミッド) を提唱したことでよく知られている。

もう一つ忘れてならない領域はポジティブ心理学 (positive psychology) である。ポジティブ心理学の出現は1998年にさかのぼる。この年に行われた米国心理学会の基調講演で Seligman (1999) は、第二次世界大戦前に提出された3つの使命 (精神的病気の治療、すべての人々がもっと生産的で自己実現的な生活を送れるように手助けすること、そして、個人より良い才能を見つけ出し、それを伸ばすこと) のうち後者の2つを心理学が見送ってきたことに言及した。この講演が弾みとなってポジティブ心理学推進委員会が設置され、続いて第1回のポジティブ心理学サミットがワシントンDCで開催された。ポジティブ心理学が目指すのは、幸福、智恵、創造性、人間の強さといった核となる研究テーマとともに、人間が幸福で自己実現を遂げて成長していくために必要な条件に焦点を当てながら、人間の最適な活動について科学的に研究することである。マズローが1950年代半ばに述べていた次のことばは、ポジティブ心理学の出現を予測していたかのようなものである。

心理学という科学はこれまで人間のポジティブな側面よりもネガティブな側面の研究において、はるかに成功を取めてきた。人間の欠点、病気について多くのことが分かってきたが、人間の潜在能力、美德、何かを成し遂げようとする熱意についてはほとんど明らかにされてこなかった。(Maslow, 1954: 354)

改めてコーチングとは何かをまとめておく。3人の著名な研究者や実践家はコーチングを次のように説明している。

- ・コーチングは個人の潜在能力を解き放って、彼ら自身が最大限に力を発揮できるようにするもの

である。それは、教えるというより彼らが学ぶことを助けるもの—促進的アプローチである。

(Whitmore, 1992, 名テニスプレーヤーのティム・ギャルウェイによる)

・コーチングとは、他者の行動、学習そして発達を促進させる技法—促進的アプローチである。

(Downey, 1999)

・コーチングとは、教え指示すること—指示的アプローチで技能を即時的に高めて発展させることに直接的に関わっている。(Parsloe, 1995)

### 3. 現代のコーチングの特徴

すでに述べたように、コーチングとは、クライアントが深刻な精神的問題をもたず、解決策を自ら進んで求めることを前提とし、ブレインストーミングや行動計画を通じて、自ら方向づけられた学習を後押しすることを目的とした活動である。

個人や組織の変革を進めるために、現代のコーチングは複数の学問領域からなる方法論を使っている。しかもコーチになるための条件は特に設けられていない。Grant and Zackon (2004) が2529名のプロコーチを対象として行った研究からは、極めて多様な経歴を持ってコーチングを行っていることが明らかになった。内訳は、コンサルタント (40.8%)、マネージャー (30.8%)、管理職 (30.2%)、教師 (15.7%)、営業職 (13.8%) であり、心理学を背景としてコーチングを行っているとの回答は、わずか4.8%であった。

こうした多様性は長所であると同時に短所でもある。前述の職業的経歴の多様性は、コーチング業界がコーチングに対して幅広いアプローチ方法を持っており、幅広い学問領域がコーチングの実践に関わっていることを示すもので、長所と捉えられる。一方で、こうした多様性と、多くの人たちがコーチング業に携っているということは、コーチングの本質を見失わせ、どうすれば能力があり信頼できるコーチを育成できるかという点に疑問を投げかけることとなる。

コーチになるための最低条件が設定されていないということは、最低限の共通する学問的基盤がないということの意味する。現状では、ほとんどのコーチが行動科学に基礎を置く学問的背景を持たず、ほとんどのコーチ養成プログラムが理論的基盤を持たない独自のコーチングモデルをもとに、きわめて短期の講習によってコーチングの資格を与えている。

ここからさまざまな問題が生じる。よく訓練されていないコーチは、非論理的であっても万能だと信じるコーチングを導入する傾向があり、その結果、自らの精神的健康問題を自覚していないクライアントに被害をもたらす可能性がある。しかし、心理療法やカウンセリングが失敗したという衝撃的な新聞記事や、自己啓発やコーチングが隆盛を極めていくことへの非難をこめた論評記事を通じて実態が明かされるほかは、本当の状況を理解するのは難しい。

こうした状況の打開策は、コーチングの資格化でありコーチの信頼性確保であろう。

#### 4. コーチングの資格化とコーチの信頼性確保

コーチングは学問領域として確立されるより早く、その社会的ニーズから産業として盛んになっている。こうした実践的領域で、コーチングの資格化やコーチの信頼性確保が叫ばれている。一般人は、コーチングの資格は言うまでもなく、いろいろな心理学的資格や認定の重要性について十分な教育を受けていない。そのため一般人が頼りとするのは、印象的で聞こえのよい宣伝文句である。

商業的コーチ養成機関は、数日間の訓練を受け、一定の料金を支払えば、たとえば「認定ライフコーチ」の資格がもらえるような資格製造工場であるといっても過言ではない。したがって、コーチング産業が生み出す資本のほとんどは、コーチング実践者による実際のコーチングからよりも、商業的コーチ養成機関からもたらされている可能性が高い。

もちろんアカデミックな領域では、コーチング協会 (the Association for Coaching) や欧州メンタリング・コーチング協議会 (the European Mentoring and Coaching Council) が資格認定手続きの策定において重要な働きをしており、オーストラリアや英国においてコーチング関連の学会が設立されてきている。しかし、コーチングの専門性と信頼性の基盤はまだ弱いままである。

#### 5. コーチング心理学者がよって立つ心理学理論

すでに述べたように、心理学を背景としてコーチングを行っているとの回答はわずか4.8%である。カウンセリングの領域では多くの心理学理論が考え出され、実際に使われてきた。コーチングの分野においても確固とした心理学理論にもとづいて実践が行われる必要がある。ここでは、Palmer and Whybrow (2007) をもとに簡単にその心理学理論をまとめる。

##### (1) 行動論的コーチング (behavioral coaching)

これはパプロフ、スキナー、バンデュラらの心理学的研究から出てきたもので、この方法を使うと、コーチングを受ける人が自らを動機づけて自ら報酬を得る行動システムを作り出すことができる。良く知られているのは1980年代にアレクサンダーが開発した GROW モデルである。これは、まず目標 (Goals) を設定し、ついで現実 (Reality) を見直し、選択肢 (Options) を考え出し、進む道 (Way forward) を決めるという4段階からなっている。伝統的に心理学モデルとは見なされておらず、心理学的訓練を受けていないコーチに適したものである。

##### (2) 認知行動論的コーチング (cognitive behavioral coaching)

これは、認知的、行動的、想像的そして問題解決的な技法や方策を統合的に使い、コーチングを受ける人が自分の現実の目標を達成することを可能にするコーチング手法である。このコーチングには2つの前提がある。一つは、人が問題解決スキルを十分に作り上げていないかもしれず、あるいはそ

うしたスキルをすでに持っているのだがストレス状況下ではうまく利用できないかもしれないという前提である。もう一つは、人がどう感じ行動するかは、その人が持っている信念によって、その人が特定の事態や問題をどう評価するかによってほぼ決定されるという前提である。

Edgerton and Palmer (2005) は SPACE モデルを提案している。たとえば仕事についての面接 (Social context : 社会的文脈) を受ける個人が、その仕事の場が耐え難くなっていると認知する (Cognition/appraisal : 認知/評価)。このネガティブな評価が不安状態 (Emotion : 情動) をもたらし、不安に対する身体的反応として発汗や体の緊張を増加させるかもしれない (Physiological : 身体的)。その結果として待合室で行ったり来たりする (Action/behavior) かもしれない。

### (3) 実存主義的コーチング (Existential approach to coaching psychology)

この方法は、クライアントが作り出す意味と、彼がこの世界のなかで受入れる関係とによって表されるクライアントの存在様式を構造的に探求することに焦点を当てている。この方法は哲学的な基礎を持ち、人間の経験は不確実であることを免れがたく、それゆえに、予期できない新しい可能性に対して常に開かれていると主張する。

実存主義的理論では人間が「意味を作り出す」存在であると主張する。われわれは「意味」の欠如や喪失に悩まされ、われわれの意味に戦いを挑むそうした経験を避けたり否定したりしようと躍起になるのである。また、絶えず意味を明確化し捉えようとする存在として、われわれが作り出す意味のなかで避けたい不確実性や特異性を経験することは「不安」の一つである。これはしばしば実存主義的不安と呼ばれる。「選択」という実存主義的考えは、いかにあるべきか、何をすべきかをわれわれが際限なく選択できる自由を持つと誤解されているが、正しくは、選択の自由が与えられている相互関係的文脈の範囲内で、われわれは自由に選択できるということである。

実践的には、クライアントが対話のなかで4つの相互関係的領域を探し出す方法がある。第一は「自分に焦点が当てられる出会いの領域」(I-focused realm of encounter) で、ここでは、与えられた関係のなかで「自分自身である」ことの経験を明確にするのである。第二は「あなたに焦点が当てられる出会いの領域」(You-focused realm of encounter) であり、ここでは、「他者」が私とどのような関係にあるかという経験を明確化することが求められる。第三は「われわれに焦点が当てられる出会いの領域」(We-focused realm of encounter) であり、ここでクライアントは互いの関係のなかで「われわれ」を経験することの明確化を求められる。第四は「彼らに焦点が当てられている出会いの関係」(They-focused realm of encounter) であり、ここで求められるのは、(コーチ以外の他者までも含む)「他者」について私が関係を持ついっそう広い世界を作り上げる人々が、私の現在の存在様式に対して、あるいは新たな存在様式に対して、彼ら自身の相互関係的領域をいかに経験するかを私が経験することを明確にすることである。

#### (4) ゲシュタルトコーチング (Gestalt coaching)

ゲシュタルトコーチングはゲシュタルト心理学の理論に基礎を置くものである。ゲシュタルト療法の創始者とされている Perls (1957) は1920年代以降に理論を発展させたが、ゲシュタルトコーチングはパウルズの理論とは異なっている。ゲシュタルトコーチングは、人が十分な気づきを得て、その気づきを行動に移す過程に関心を持つ。コーチとコーチングを受ける人はそれぞれに現れてくる焦点に注意を向け、問題解決と次の焦点の出現が相互にポジティブに起こるように行動する。

ゲシュタルト心理学には「図」(figure)と「地」(ground)という概念があるが、ゲシュタルトコーチングで鍵となる概念は、「自己」(図)を環境(地)との関係のなかで捉える、つまり、自己と自己でないものを区別するというプロセスである。「A」が何かということに十分に気づくとき、われわれはそれと対立する状況である{B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>, B<sub>3</sub>,... B<sub>x</sub>}のなかのいずれの選択肢にも気づいているのである。

Clarkson (1999) は、われわれ自身やその環境への十分な気づきを妨げる7つの障害物について記述している。それらは、①脱感作(desensitization: 感覚や感情を妨げること)、②片寄り(deflection: 気づきの方向をずらしてしまうこと)、③摂取(introjection: 人に適切な行動をとれなくすることで移動を妨害すること)、④投射(projection: 行動を妨げること)、⑤反転(retroflexion: 気づきのサイクルの最終段階を妨害すること)、⑥自己中心性(egotism: 満足を妨げること)、⑦合流(confluence: 退避をさまたげること)である。これらについて、コーチとコーチングを受ける人が対話し、何が問題かに気づくことがゲシュタルトコーチングで重要な点である。

#### (5) 動機づけ面接 (motivational interviewing)

これは人間(クライアント)を中心に置いた非指示的方法で、コーチングを受ける人が行動変容を遂げるために自らの「内発的動機づけ」(intrinsic motivation)を高めるように働きかけるものである。動機づけ面接はロジャーズ流の人間学的カウンセリングに基礎を置いている。

この手法で重要なことは、コーチングを受ける人が目標とする行動に向かって自らを変えるための準備をどれほど整えているかをコーチが絶えず理解していることである。Prochaska and Di-Clemente (1992) が開発したモデルでは、人がどれだけ行動変容への準備を整えていて、その変容を成功に導くために努力できるかが詳細に記述される。彼らは「変容のサイクル」として、①前黙想的(pre-contemplative: コーチングを受ける人が変容の可能性を自覚していない段階)、②黙想的(contemplative: コーチングを受ける人が迷いながらも変容のもたらす得失を自覚するようになる段階)、③準備(preparation: コーチングを受ける人が行動への準備を整えている段階)、④行動(action: コーチングを受ける人が自ら変化しようと活動する段階)、⑤持続(maintenance: 行動変容に成功し、それが6ヶ月続く段階)の5段階を提唱している。



### (6) ナラティブコーチング (narrative coaching)

これは、「語り」(story-telling)を通して組織、地域における個人あるいは集団の幸福や能力を高めるために行われるものである。ナラティブコーチはコーチングを受ける人を助けて彼らが物語る経験に積極的に耳を傾け、そこに隠された意味や価値などを自覚させ、活動計画に向かって新たな物語の筋を構築できるようにさせる。この理論は心理学の学習理論に加えて、文化人類学に基礎を置いている。ナラティブコーチングでは「通過儀礼」(rite of passage)あるいは「境の空間」(liminal space)の通過を示す儀礼といった文化人類学的概念が使われる。また、ナラティブコーチングと学習心理学との関係では、Vygotsky(1962)が提唱している「発達の最近接領域」(proximal zone of development)にまでさかのぼることができる。

コーチング過程はとりもなおさず学習過程であることから、Kolb(1984)は学習の4段階を示している。それは、①具体的経験(コーチングを受ける人が状況をどのように理解するかを実例を使って示す)、②熟考(学習することについて考える)、③抽象的概念(経験を意味ある概念に移し変える)、④行動(前3段階を経て決定を行い行動に移す)である。

このように、コーチング心理学にはきわめて広範囲な心理学理論が援用されていることが分かる。そして、これらの理論はコーチングの状況に応じて使われているのである。コーチングの資格化にはもちろん心理学以外の知見も必要であるが、コーチとクライアントの関係を正しく理解するには、これらの理論について正しい知識を持っていることは必要であろう。

## 6. コーチ-クライアント関係の再評価

コーチとクライアントの関係はコーチング協約のなかで基本的な要素である。Stober and Grant(2006)は7つの中心となる要素を提案しているが、そのなかの2つは、コーチとクライアントの関係に直接関わるものであり、以下に示すとおりである。

- ・クライアントが最大限に利益を得られるようにコーチは活動するだろうとクライアントが信じられるような意味のある関係を作ること
- ・協働的なコーチング協約のなかで、コーチがクライアントに努力目標を持たせ続け、彼が容易に変われるよう適切に関わりながら、クライアントの発達、能力あるいは技能を高める役割を果たすこと

コーチとクライアントの関係が重要であるにもかかわらず、これまでこのテーマで書かれた研究論文は多くなかった。コーチとクライアントの関係はしばしばセラピストとクライアントとの関係に対比させられるが、前者の関係は権威的であるよりむしろ同等の力関係にあり協働的である。

## 7. 事実に基づくコーチング

現在のコーチング心理学を取り巻く状況のなかで、「事実に基づく実践」が心理学を含む専門家によって検討されている。以下では、カウンセリングと心理療法の成果、スポーツ心理学そしてゲーム理論に基づいた試みについて紹介する。

### (1) カウンセリングと心理療法の成果

1990年代中頃から、経験に基づく治療法（EST：empirically based treatment）と経験に支えられた治療関係（ESR：empirically supported therapy relationship）という相反する立場の実践活動が行われており、その支持者たちはそれぞれにどれほどすばらしい治療成果を挙げてきたかを主張してきた。この対立は米国心理学会における2つの特別委員会設置という事態を招いたが、第29特別委員会（心理療法部門）は、①どのような治療法が使われようとも治療関係は心理療法の成果に常に不可欠の貢献をする、②患者のニーズに合うよう治療関係を変更することは治療の効果を高める、という結論を出した。

こうした原則はコーチングにもよく当てはまり、心理療法からの研究成果はコーチング心理学の実践家や研究者に大いに力となるものである。コーチとクライアントの関係をセラピストとクライアントの関係と対比する研究は有効なものである。

### (2) スポーツ心理学

本論文の冒頭に述べたように、コーチング概念の多くはスポーツや運動競技にその起源を持っている。コーチと運動選手の間にある関係の質の重要性はスポーツ心理学の文献で指摘されている。これと並行してコーチング心理学において更に包括的で事実に基づく研究が発展してきたが、その一つが、認知的評価理論（cognitive evaluation theory）（Deci and Ryan, 1985）や内発的・外発的動機づけの階層モデル（Vallerand, 2001）に基づくコーチと運動選手の関係の動機づけモデル（Mageau and Vallerand, 2003）である。このモデルでは、コーチング過程で3つの要因（コーチがコーチングに対して行う個人的な方向づけ、コーチングの文脈、コーチによる運動選手の行動や動機づけの知覚）がコーチの行動に影響を及ぼすと考えている。

それでは、こうした理論はコーチングにどのようなヒントを与えてくれるだろうか。前述の動機づけモデル（Mageau and Vallerand, 2003）では、コーチとクライアントの関係を3つの視点から検討している。

- このモデルは、クライアントの内発的そして自己決定的な外発的動機づけにとって、クライアントが自律性、能力そして関係性のニーズを満たすことが重要であることに光を当てている。
- このモデルは、自立-支持的様式の決定因（コーチによる方向づけ、文脈、運動選手の行動や動機づけの知覚）を明らかにし、統合している。

- ・このモデルは、コーチングの文脈がコーチング行動に大きな影響を及ぼすと主張し、スポーツという非常に競争的な環境のなかではコーチも運動選手も大きなプレッシャーを感じているということを示唆している。

コーチとクライアントそしてコーチと運動選手との間には情動の大きさや関係の持続性に大きな違いがあり、後者の関係のほうがより強く、より頻繁な接触があり、非常に競争的でプレッシャーの高い環境のなかで起こっていることは言うまでもない。しかし両者の関係を、事実に基づいた方法で、より多くの実例を使うことで明らかにしていけば、どちらの領域においても、研究や実践に資する議論や知識の交換が行われることは間違いない。

### (3) ゲーム理論

ゲーム理論 (von Neumann and Morgenstern, 1944) は、しばしば対立や協力の関係という分野で人間行動を研究する学際的な方法である。この理論はマネジメント、スポーツそして社会科学や行動科学の領域に応用されている。協力的ゲームでは、参加者は全員が利益を得るように協力する方略をとり、非協力的ゲームでは、参加者はそれぞれが自分の利益を最大限にするように行動する。非ゼロ和ゲームは、参加者が選ぶ方略によっては、ある1人の利益が必ずしも他の誰かの損失にならないもので、これは人間同士の「自然な」関係に極めてよく似ている。

ゲーム理論は特に組織的な文脈のなかでクライアントがどのようにコーチングを利用するかについて光を当ててくれる。行動論的ゲーム理論は、どれほど人が道徳に縛られたり互いに取引をしたり信頼しあったりするかということ明らかにするような分野に向いている。行動論的ゲーム理論家 (Camerer, 1997) が述べているように、よく引用される囚人のジレンマゲームや「チキン」ゲームは、人が方略的な相互関係のなかでどのように行動するかを調べるには実り多いものである。ゲーム状況が求めているニーズをプレーヤーが正しく理解してゲームを行えば、現実への影響はどうかあれ彼らはコーチングが効果的であると主張する。

## 8. コーチング心理学の展望

冒頭に述べたように、コーチング心理学は産声を挙げてからわずかしか経っていない。人間の成長にたとえれば、よちよち歩きが始まった頃であろう。そうしたなかで、その将来を論じるのは早計である。しかし、「三つ子の魂百まで」と言われるように、初めの基礎作りが大切である。

コーチング心理学はさまざまな学問領域が交差する領域である。したがって、幅広い知識が求められる。しかし、コーチングの分野では、アカデミックな研究よりも実践的な活動が先行して行われてきたために、十分な専門的基礎を持たない人々がコーチングに携っている。臨床心理学の分野では、認定臨床心理士のような資格が与えられるようになって、質の向上が進んでいる。すでに述べたよう

に、コーチング心理学の分野でもコーチングの資格化は早急に進められなければならないであろう。

コーチングはスポーツの分野から始まった。現在でもこの分野でのコーチングは重要である。しかし、本論文の冒頭で述べたように、「スポーツ心理学の父」と呼ばれるグリフィスは「コーチは単なるインストラクターではなく教師であり、人の性格を作り上げる者、人のパーソナリティを形作る者である」(Griffith, 1926: 2)と明言している。したがって、現在の社会において、心の病を抱えた人々にとって臨床心理学が必要であるように、「臨床的な問題を持たない人々」の潜在的能力を引き出し、彼らが最大限の力を発揮できるように手助けするコーチング心理学は、きわめて大きなニーズを持っているといえる。

コーチング心理学は21世紀に誕生した。この時代は、情報通信技術の発達によって、人々が直接に会うことなくコミュニケーションができる。臨床心理学においてもこうした技術は使われていて、電子メールによるカウンセリングも登場してきている。コーチングにおいても同様の方法は論じられている。そうしたなかでコーチとクライアントの関係を捉えなおし、望ましいコーチングのあり方を模索していく必要があるだろう。

日本においても産業としてのコーチングは盛んになっている。しかし、学問としてのコーチング心理学の歩みは始まったばかりである。日本におけるコーチング心理学のあるべき方向をこの時期に捉えなおすことは重要な課題である。

(原稿提出日 平成20年9月11日)  
(修正原稿提出日 平成20年11月18日)

#### 引用文献・参考文献

- Camerer, C.F. 1997 Progress in behavioral game theory. *Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 167-188.
- Cavanagh, M. and Palmer, S. 2006 Editorial: The theory, practice and research base of coaching psychology is developing at a fast pace. *International Coaching Psychology Review*, 1(2), 5-7.
- Clarkson, P. 1999 *Gestalt Counselling in Action*, 2<sup>nd</sup> edition. London: Sage.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. 1985 *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Downey, M. 1999 *Effective Coaching*. London: Orion.
- Edgerton, N. and Palmer, S. 2005 SPACE: a psychological model for use within cognitive behavioural coaching, therapy and stress management. *The Coaching Psychologist*, 2(2), 25-31.
- Grant, A.M. 2006a Workplace and executive coaching: a bibliography from the scholarly business literature. In Stober, D.R. and Grant, A.M. (eds) *Evidence Based Coaching Handbook: Putting best practices to work for your clients*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Grant, A.M. 2006b A personal perspective on professional coaching and the development of coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 12-22.
- Grant, A.M. and Palmer, S. 2002 Coaching psychology workshop. Annual Conference of the Division of Counselling Psychology, British Psychological Society, Torquay, UK, 18<sup>th</sup> May.

- Grant, A.M. and Zackon, R. 2004 Executive, workplace and life coaching: Findings from a large-scale survey of International Coach Federation members. *International Journal of Evidence-based Coaching and Mentoring*, 2(2), 1-15.
- Griffith, C.R. 1926 *Psychology of Coaching: A study of coaching methods from the point of view of psychology*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Kolb, D.A. 1984 *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mageau, G.A. and Vallerand, R.J. 2003 The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Maslow, A.H. 1954 *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Palmer, S. and Whybrow, A. 2007 *Handbook of Coaching Psychology*. London: Routledge.
- Parsloe, E. 1995 *Coaching, Mentoring, and Assessing: A practical guide to developing competence*. New York: Kogan Page.
- Perls, F. 1957 Finding self through Gestalt Therapy. *Gestalt Journal*, 1(1).
- Prochaska, J.O. and DiClemente, C.C. 1992 Stages of change in the modification of problem behaviours. In Hersen, M., Eisler, R. and Miller, P. (eds) *Progress in Behaviour Modification*. Sycamore, IL: Sycamore Press.
- Seligman, M.E.P. 1999 The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Vygotsky, L.S. 1962 *Thought and Language*. Cambridge, MA: MIT Press. (Originally published 1926.)
- Stober, D.R. and Grant, A.M. 2006 Toward a contextual approach to coaching models. In Stober, D.R. and Grant, A.M.(eds) *Evidence Based Coaching HandBook: Putting best practices to work for your clients*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Vallerand, R.J. 2001 A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise. In Roberts, G.C.(ed.) *Advances in Motivation in Sport and Exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- von Neumann, J. and Morgenstern, O. 1944 *The Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Whitmore, J. 1992 *Coaching for Performance*. London: Nicholas Brealey.

注：文献のなかで、一部の書名においてアルファベットの“A”と“a”が混在している箇所があるが、原文表記を尊重した。