

【翻 訳】

## バスケットボールコーチのメンタリングの分析

ポール・G・シェンプ<sup>1)</sup>  
(翻訳 = 佐良土茂樹<sup>2)</sup>)

An analysis of basketball coach mentoring

Paul G. Schempp<sup>1)</sup>  
(Translation = Shigeki Sarodo<sup>2)</sup>)

### Abstract

This study identifies the basketball coaches' perceptions of their mentors' effectiveness. The level by which the protégés perceived their mentors to carry out specific mentoring functions in basketball coaching was the specific purpose of the study. Eighty-three high school and college head and assistant basketball coaches served as participants for this study. The Coaches Mentor Role Instrument (CMRI) (Schempp, McCullick, Berger, White, & Elliott, 2014) was used to collect data. The data were collected at the 2013 National Association of Basketball Coaches (NABC) annual convention held in conjunction with the NCAA Final Four Tournament. Potential participants were asked to complete informed consent and then the CMRI. Data were analyzed using both descriptive statistics and regression analysis. Descriptive statistics found the mean for Career Development Functions was 4.12 (SD=0.67) and the mean for Psychosocial Support Functions was 4.32 (SD=0.58). These findings indicate that the protégés believed their mentors were highly effective in both psychosocial and career functions. The basketball coach mentors were scored highest in the roles of *acceptor* (M=4.57, SD=0.59), *friend* (M=4.56, SD=0.65) and *challenger* (M=4.35, D=0.76). An inverse relationship between years of coaching experience and the *protector* role was revealed by the regression analysis. Finally, the longer the duration of the mentoring relationship the more effective the protégées their mentors to be in both the Career Development and Psychosocial Support Functions. Duration also led to high role scores for mentors in the *sponsor*, *promoter*, *role model*, and *counselor* roles.

### 序

最近の研究では、メンタリング (Mentoring) がコーチ育成の中心的構成要素とされるようになってきた (Nash, Sproule, & Horton, 2017)。メンタリングは、専門的能力の開発にかかわる最古の形態の一つであるが、コーチングの業界で認知度が高まってきている。

古代ギリシアの神話に起源をもつメンタリングは、信望篤い賢者メントルとの関係性を通じて若きテレマコスを受けた教育として描き出されている (Merriam, 1983)。それほど古く馴染みのある概念ではあるが、メンタリングという語について、普遍的に使用可能な定義は存在しないようである (Bloom, 2013; Cushion, 2006)。本稿において、メンタリングは、「ある特定の

1) ジョージア大学 スポーツ指導研究所  
University of Georgia, Sport Instruction Research Lab

2) 日本体育大学 総合スポーツ科学研究センター  
Nippon Sport Science University, The Comprehensive Sport Science Research Center

分野における経験の豊富な者（メンター（mentor））と経験の浅い者（プロテジェ（protégé））との関係性であり、メンターはプロテジェのために、専門領域での発展や成長を促進するという明確な目的を持っていること」を意味するものとする。

メンターの関係性についての研究は、幅広い職種において好まれる研究題材になってきた（Dreher & Ash, 1990; Lee & Bush, 2003; Yayli, 2008）。厳密に言えば、メンタリングは、看護業界やビジネス業界で、プロテジェの専門領域での成長・発展において重要な因子であることが示されてきた（Young & Cates, 2010）。看護や企業社会におけるメンタリングの関係性は、キャリアの流動性や機会の増加と絶えず結びつけられてきた（Allen & Poteet, 1999; Dreher & Ash, 1990; Fagenson, 1989; Ragins, Cotton, & Miller, 2000; Scandura, 1992）。いくつかの研究が示唆するのは、「メンタリング」と「プロテジェの仕事上の満足感と成功」との間に強く、直接的な相関関係が見られる点である（Baker, Hocevar, & Johnson, 2003; Campbell & Campbell, 2000; Galbraith, 2001; Hurst & Koplín-Baucum, 2003; Van Gyn & Ricks, 1997）。したがって、専門領域での成長・発展に関する過去の調査結果に基づけば、メンタリングは、ある専門職において経験の浅いメンバーや新規のメンバーを成長させるために効果のある組織的戦略であるように思われる（Allen, Eby, Poteet, Lentz, & Lima, 2004）。

メンタリングの重要性は看護やビジネスの領域での研究結果によって示されてきたが、スポーツコーチングにおける役割や影響についての研究は比較的少なかった（Bloom, 2013; Jones, Harris & Miles, 2009）。しかしながら、コーチ育成についての研究は、近年新たに活気づいてきており、支持されている（Potrac, Gilbert, & Denison, 2013; McQuade, Davis, & Nash, 2015）。バスケットボール、アメリカン・フットボール、サッカー、バレーボール、オリンピックのチームスポーツなどのコーチに対して行なわれたメンタリング研究の調査結果は、コーチングにおけるメンタリングの重要性を浮き彫りにしており、ひいては、コーチングにおけるメンタリング的な関係性についてさらなる研究の必要性を示唆している（Bloom, Durand-Bush, Schinke, & Salmela, 1998; Koon-Teck, et al., 2014; McCullick, Elliott, & Schempp, 2016; Narcotta, Petersen, & Johnson, 2009; White, et al., 2017）。

Bloomら（1998）は、オリンピック代表チームのコーチたちが受けたメンタリング経験に関してインタビューを行っているが、それはコーチのメンタリング

についての最初期の研究の一つとなった。そのなかで明らかにされたことによると、メンタリングの関係性は、コーチたちが自らのコーチングスタイルや哲学を形作り、自らのキャリア発展の過程で助けとなった知識を獲得する機会をもたらしたという。またメンターたちの側も、自らのコーチングや指導方法を洗練化するように迫られることで、その関係性から利益を得ていた。また、Koon-Teckら（2014）は、バスケットボールの初心者コーチのメンタリングがメンターにとってもプロテジェにとっても唯一無二でポジティブな学びの機会だったことを見出した。被験者たちは、どのスポーツのコーチもメンタリングの関係性から利益を得られることになるかと信じていた。また、Narcottaら（2009）は、女子サッカーのアシスタントコーチの事例から性別の影響を読み取っている。そのアシスタントコーチは、ヘッドコーチを、キャリア面でも心理社会的な面でも良い影響を与えてくれたメンターだとみなしていた。彼らの研究ではメンターの機能は女子サッカーコーチングスタッフの一対一の仕事関係において重要な変数になっていることが発見されて、他のスポーツでメンターの果たす役割についてさらなる研究を勧めた。Whiteら（2017）も、バレーボール競技でメンタリングの関係について調査を行った。この研究におけるメンターとプロテジェもまた、メンタリングの関係をポジティブな学びの経験だったと報告しており、Narcottaら（2009）と同様、メンターたちが果たす役割のなかで性別が媒介変数になると発見した。Whiteらはさらに、関係性の継続、現在のコーチングのレベル、フォーマルなメンタリングプログラムへの参加に応じてメンターの役割が変わることを発見した。Whiteらは、Narcottaら（2009）と同様、他のスポーツにおけるメンターシッププログラム、とりわけメンターの役割についてさらなる調査を提言した。

Jones, Harris and Miles（2009）は、スポーツコーチングのメンタリング関連文献の包括的な調査を実施し、コーチのメンターとの関係性に対するさらなる調査と、コーチ育成におけるそうした関係の重要性を主張した。このことについて考えられる説明としては、コーチたちが自分より経験の豊富なコーチたちに対して、自分たちの役割や育成・成長、そして専門領域の文化に対する理解について、積極的に助言を求めた点が挙げられる（Cushion, 2006; Jones, Armour, & Potrac, 2004）。Erickson, Bruner, MacDonald & Cote（2008）は、そうした信念を、さまざまなスポーツの44人のコーチたちに対する研究で裏付けた。またEricksonらは、コーチたちがメンターシップは知識を

得ることにかけてかなり有益な情報源になるだろうと信じていることを発見した。メンタリングがコーチの成長のなかで欠かすことのできない因子であるという点は、文献の中で一般に同意されているように思われる。(Cushion, 2006; Cushion, Armour, & Jones, 2003; Erickson, Cote, & Fraser-Thomas, 2007; Gould, Giannini, Krane, & Hodge, 1990). Jones ら (2009) は、次のように述べている。

「実際、このことは次のステップになるだろう。すなわち、より意義のあるコーチ教育プログラムを伝えるために、スポーツコーチングのメンタリングの現在の状態に対して経験的な証言を生み出すこと、である。実践に向けたそうした手引きを発展させるにあたり、調査では、メンタリング関係のジレンマや細かい点を考慮に入れておくべきである。そうすれば、表面的で、一面的な説明は避けられる。『起こっている現象』に関して、ひとたびそうした水準での理解が確立されれば、メンタリングについて情報に基づいたより良い提案と概念が確立されるのである」(p.276)

本研究の狙いは、経験的な証言を与えることで、コーチングにおけるメンタリングの関係性をよりよく理解することである。そうするなかで、本研究は、コーチングにおけるメンタリングの関係性の中で、また以前には研究されていないスポーツの中で発見された役割と機能に対する問いの線を引き延ばすだろう。したがって、本研究の目的は、バスケットボールコーチのメンターたちが果たした役割に対してプロテジェが感じ取った有効性を特定することである。具体的に言えば、本研究は、バスケットボールのコーチングにおいて自身のメンターたちが特定のメンターの役割を実行した程度についてプロテジェが感じたことを評価した。プロテジェの (a) コーチングの経験、(b) 教育レベル、(c) NABC の会員資格の有無、(d) メンタリング関係の継続期間などに起因する、そうした役割に対する感覚の大きさのさまざまな変数についても分析を行っている。

## 手法

### 被験者

NABC (全米バスケットボールコーチ協会) は、NCAA ディヴィジョン 1 男子バスケットボールトーナメントの決勝戦が行なわれる会場で年次

ナショナル・コンベンション 全国大会を開催している。およそ5000名の高校・大学コーチたちが NABC の会員になっている。本研究においては、2013年 NABC 年次大会に参加した83名のバスケットボールコーチが、ボランティアの被験者として参加してくれた。選考および参加の基準は、(a) アシスタントコーチかヘッドコーチの経験を有していること、(b) 現在もしくは過去のメンターを特定する能力を有していること、だった。

本研究における被験者コーチたちはコーチの経験が1~42年に及んでいた。被験者たちは概ね経験の豊富なコーチだった ( $M=12.24$ ,  $SD=11.78$ )。半数以上の被験者たちが大学院での学位を取得していた ( $N=51$ )。4人のコーチが博士号を取得しており、3人のコーチが専門士の称号を得ており、43人が修士号を取得しており、31人が学士号を取得していた。60人が NABC の現会員で、16人が過去に会員だったが、現在は会員ではなかった。最後に、コーチたちは、1~50年 ( $M=11.55$ ,  $SD=11.55$ ) にも渡って続いたメンターとの関係性があったことを報告してくれた。

### 用具

研究課題を解くための適切なデータ収集用具を探すためにさまざまな文献にあたった後、コーチングにおけるメンターの役割に特化して測る用具が現状では存在しないという結論に至った。しかしながら、メンターを務めたコーチが果たした役割を評価するためのコーチング研究で使用されていた質問票があった (Narcotta, Petersen, & Johnson, 2009)。Weaver and Chelladurai (2002) は、アスレティック・アドミニストレーターのメンタリングにおけるメンターの役割を調査するために同様の用具を用いている。その質問票は、Mentor Role Instrument (MRI) (Ragins & McFarlin, 1990) だった。MRI は、スポーツの研究のみならず、ビジネスの研究でも以前に使用されている (Dickson, Kirkpatrick-Husk, Kendall, Longabaugh, Patel, & Scielzo, 2014)。

MRI は、Kram (1985) の理論に基づき、ビジネス組織におけるメンタリングの関係を調査することに特化して開発されたもので、信頼性の高い、妥当なメンタリング尺度である (Ragins and McFarlin, 1990)。その用具は33の項目から構成されており、プロテジェは、自分のメンターがビジネスの専門的コンテキストな文脈で、11のメンターの役割を実行していると感じた度合いを評価する。3つのテスト項目は、1 (強く反対) から7 (強く同意) のリッカート尺度 (Likert Scale) を用いて、それぞれの機能を評価する。内部整合性は、クロ

表1 Kram (1985) のメンターの機能に関する理論に基づいた CMRI の機能と役割

機能 役割	定義
キャリア機能	
支援者 (Sponsor)	プロテジェに対して公的な支援を行う (e.g., 積極的にプロテジェの昇進の推薦をする)
コーチ (Coach)	キャリアの目標を提示し, その目標を達成するための戦略を提案することで指導を行い, またプロテジェが専門に関する知識を増やすための情報を与える
庇護者 (Protector)	プロテジェ自身の過ちによってプロテジェの評判が悪くなるのを最小限に食い止める
挑戦者 (Challenger)	将来のキャリアにおいて起こる困難な課題を引き受けるのに必要なスキルと知識をプロテジェが発展させることを意図した訓練課題やパフォーマンスのフィードバックを与える
プロモーター (Promoter)	プロテジェが高いランクの専門メンバーとコミュニケーションを取り, 仕事をするのに必要な仕事課題を作り出す
心理社会的支援機能	
友人 (Friend)	支援して激励することを意図した交流を行い, 社交性と信頼を構築する
ロールモデル (Role Model)	専門的な職務を遂行するのに必要な価値観, 態度, 振る舞いを示す
カウンセラー (Counselor)	仕事での生産性に影響を及ぼす可能性のある個人的な問題や心配事や脅威に関して手助けをする
受容者 (Acceptor)	相互支援の感覚を与える
ソーシャライザー (Socializer)	仕事環境外の活動に安心して従事させる

ンバックのアルファ係数に基づいて0.77から0.92の範囲で, 平均値は0.84だった。MRIに基づいて測られたメンターの役割は, Kram (1985) の理論に基づいていた。クラムは, メンターの役割 (role) を2つの機能 (function) にグループ化している。つまり, (a) キャリア発展 (Career Development) と (b) 心理社会的支援 (Psychosocial Support) という2つの機能である。特定のさまざまな役割は, 表1にまとめられている。

本研究の課題を解決するために, 調査者たちは小さな修正を施した。Coach Mentor Role Instrument (CMRI) を作成する際, MRIは (a) 説明, (b) 項目, (c) 役割の名前をスポーツコーチにあてはまる適切な用語に変更されて, 修正が施された。評定尺度の範囲についての研究では, 7段階と5段階の評定尺度間の識別差異はほとんど見られなかった (Colman, Norris, & Preston, 1997)。それゆえ, CMRIのリッカート尺度は, 7段階評定から5段階評定に減らされた。さらに, CMRIは30項目へと減らされ, MRIで用いられていた「親」の役割は削除された。この概念は, コーチングの研究のなかで, コーチとメンターの関係性を表す一因子として支持されなかったからである。

(Jones, Harris, & Miles, 2009)。

データ収集用具を修正することで, 用具の信頼性と妥当性が脅威にさらされる。したがって, メンターが果たした役割をプロテジェがどう感じたかを評価するためにCMRIが信頼でき, 妥当であることを維持できるようにさまざまなステップが取られた。6つの異なるスポーツ競技の高校・大学コーチたち (N=30) は, CMRIの妥当性研究に参加することを同意した。コーチたちは最低2週間を置いて2回CMRIを記入した。CMRIを2度記入した後, コーチたちは, 構成概念妥当性の尺度を提供するScandura and Ragins' Multidimensional Mentorship Measure (SRMMM) (1993)の全ての項目に記入した。Castro & Scandura (2004)は, SRMMMをMRIの構成概念妥当性を見積もるための尺度として用いて, MRIの27項目とSRMMM尺度の15項目との間の相関関係が,  $r=.73$  ( $p \leq .01$ )であることを発見した。CMRIは, 0.84の再試験信頼度と0.90の妥当性相関関係を示唆した。

CMRI (Schempp, McCullick, Berger, White, & Elliott, 2014)は, スポーツコーチングのメンターの機能について信頼でき, 妥当な尺度だと確定されたので, 本研究でデータ収集用具としての役割を果たすことに

なった。CMRIは、30のリックカート尺度項目と(a) コーチングの経験、(b) 教育レベル (c) NABCの会員資格の有無、(d) メンタリングプログラムの継続期間と連続性に関連するデモグラフィック質問票で構成されている。

手続き

NABCの年次大会の会期中、研究員の一人がコーチに声をかけて、バスケットボールコーチングのメンタリングの研究に参加する意志があるか尋ねた。同意してくれた後に、そのコーチが参加条件を満たしていることを研究員が確かめた。コーチたちが採用され、参加に同意し、メンターがいることを示したら、インフォームド・コンセントに署名することを求められ、CMRIの30項目全てに記入を行った。コーチたちがこの調査を完了させるのにおよそ15分かかった。被験者は、身分を保護するためとデータ編成のために番号を振られた。調査員たちは、質問に答えるためと、被験者が正確に質問票に記入する能力を持っていることをしっかり確かめるために、実施中もそばにいた。調査員たちは、2013年NCAA男子バスケットボールディビジョン1ファイナルフォー・トーナメントの会場(ジョージア州アトランタ)で開催された年次大会に参加したバスケットボールコーチたちからデータ収集を行うにあたり、NABCのディレクターから許可を得た。調査員たちのために、展示階のかなり人通りが多い場所に机が用意された。その場所で、被験者は声をかけられて、研究に参加する意志があることを尋ねられた。

データ分析

本研究の目的は、メンターがバスケットボールのコーチングにおいて、特定のメンターの役割を果たしたなかで、その有効性についてプロテジェがどう感じたかを決定することであった。第二の目的は、そうし

た役割に対する感覚がプロテジェの(a) コーチング経験、(b) 教育レベル、(c) NABC会員資格の有無、(d) メンタリング関係の継続期間と連続性に影響を受けた可能性の程度を確かめることだった。

CMRIにおける3つのテスト項目は10のメンターの役割それぞれを表していた。全員の被験者に対してそれぞれの役割ごとに複合平均点を決めるため、3つの項目が合計された。そうして、記述統計によってメンターの2つの機能と10の役割が算出された。平均と標準偏差を比較するなかで、プロテジェが最も有効だと感じたメンターの機能と役割が特定された。平均得点が高くなればなるほど、プロテジェが有効性を感じた度合いや、自分のメンターがその役割を満たしていたと感じた度合いが高まった。それぞれの役割に対する平均得点は、その場合、関心の変数に起因する役割の違いのあいだでの全てを確定するために線形回帰分析を用いて、デモグラフィック変数と比較された。

結果

本研究の目的は、メンターたちがバスケットボールのコーチングにおいて果たした機能と役割の有効性をプロテジェがどう感じているのかを評価することであった。記述統計は、メンターが2つの機能と役割を果たしていたとプロテジェ(n=83)が感じる度合いを特定した(表2)。それはCMRIを使って測られた。キャリア機能に対する平均値は4.12(SD=0.67)で、心理社会的機能の平均値は4.32(SD=0.58)だった。それによって、プロテジェが両方の機能に対してメンターに高い得点をつけていたことが示されている(すなわち、5.0点満点中、4.12と4.32である)。このことは、自分のメンターたちが両方の機能において良い影響を与えたとプロテジェが考えていることを示唆している。2つの機能のうち、心理社会的機能のほうがわずかに高かったが、その点はわずかに高いコンピテン

表2 機能と役割の記述統計 (N=83)

役割	キャリア			心理社会的	
	M	SD		M	SD
挑戦者	4.35	.76	受容者	4.57	.59
支援者	4.22	.77	友人	4.56	.65
コーチ	4.20	.75	ロールモデル	4.39	.73
プロモーター	4.14	.81	カウンセラー	4.20	.71
庇護者	3.69	.81	ソーシャライザー	3.88	.89

Note. M=標本平均; SD=標準偏差

表3

変数	N	M	SD	Range
コーチングの経験	74	12.24	11.78	0-42
継続期間	76	11.55	11.55	1-50

Note. M=標本平均; SD=標準偏差

スによってメンターたちが心理社会的機能を満たしたということである。しかし、この差異は、実際に重要であるようには思われない。

それぞれの機能を構成している役割についての記述統計は、表2で示されている。とりわけ、メンターは、心理社会的機能の役割のなかでは受容者 (M = 4.57, SD = 0.59) と友人 (M = 4.56, SD = 0.65) が最も高く、またキャリア機能のなかでは、挑戦者 (M = 4.35, SD = 0.76)、支援者 (M = 4.22, SD = 0.77)、コーチ (M = 4.20, SD = 0.75) が最も高かった。こうした高い平均得点は、自分のメンターたちは受容者、友人、挑戦者の役割においてよりいっそう有効であったとプロテジェが信じているとする感覚を表している。

本研究の第二の問いは、メンタリングの機能・役割の有効性に対する感じ方と、(a) コーチング経験、(b) 教育レベル、(c) NABC 会員制の有無、(d) (メンタリング関係の) 継続期間、(e) (メンタリング関係の) 連続性との間に、重要な関連性があったかどうかを問題にしている。この問いを解決するために、それぞれのデモグラフィックと機能・役割に対して線形回帰分析を行った。2つのデモグラフィック変数のみが、機能と役割、つまり (a) コーチング経験と (d) メンタリング関係の継続期間の間の重要な差異を示した。こうした変数の記述統計を調べる中で (表3)、本研究におけるコーチたちにはヘッドコーチとしての経験年数で大きな幅があったようである (range = 0-42 years)。経験の平均年数は、このコーチ群が経験豊富であることを示唆しているように見えるが (M = 12.24 years)、他方で SD = 11.78は、コーチの経験が多様であることを示唆した。おそらく経験の多様性を反映して、メンターの関係性の継続期間においても大きな幅があった (range = 1-50 years)。

線形回帰分析は、コーチングの経験とメンタリング関係の継続期間の両方に影響を受けているように思われる役割と機能の重要な差異をいくつか突き止めた。経験によって明らかに影響を受けた一つの役割は、庇護者である。コーチングの経験と庇護者の役割 [F (1, 73) = 4.14, p = .045] の間には、 $\alpha = .05$ 程度の逆相関があった。これはつまり、経験の浅いコーチは、

経験豊富なコーチたちと比べて、自分のメンターのことをよりいっそう有効に庇護者の役割を果たすものと報告していたということである。

両方の機能と4つの役割における差異は、関係の継続性が独立変数であった場合に大きくなると見出された。比較的長い期間継続してメンタリング関係を維持したコーチは、メンタリング関係が比較的短いコーチたちと比べて、キャリア機能においても [F (1, 75) = 5.58, p = .021]、心理社会的機能においても [F (1, 75) = 4.52, p = .037]、自分のメンターに高い得点をつけた。さらに、比較的長い期間継続してメンタリング関係を保ったコーチたちは、メンタリングの期間が比較的少ないコーチたちと比べて、支援者 [F (1, 75) = 5.58, p = .021]、プロモーター [F (1, 75) = 4.96, p = .029]、ロールモデル [F (1, 75) = 5.15, p = .026]、カウンセラー [F (1, 75) = 5.09, p = .027] の役割で、自分のメンターを高く評価した。

## 考察

本研究の第一の目的は、バスケットボールコーチのメンターたちが果たした役割の有効性をプロテジェがどう感じたかを評価することであった。本研究に参加したコーチたちは自分のメンターが心理社会的機能においてもキャリア機能においてもかなり有効だと受け取っていたことが記述統計によって判明した。そのなかでも、心理社会的機能が有効性においてわずかに高く評価されている。メンターの機能の有効性に対するプロテジェの感じ方に関する過去の研究では、種々さまざまな結果がもたらされている。

230名のバレーボールコーチたちを対象とした研究のなかで、Whiteら (2017) も、コーチたちは、自分のメンターが心理社会的機能とキャリア機能の両方において高いレベルの有効性を発揮したと考えている。キャリア機能と比べて、心理社会的機能がやや高く評価されていることが見出され、本研究と同様にその間に重要な差異は見られなかった。Weaver and Chelladurai (2002) は、アスレティックデパートメント デイヴィジョン1とデイヴィジョン3に所属する大学の体育局の中間アドミニストレーター494人のメンター関係を調査した。調査を受けた人数は異なるものの、メンターに対する感じ方に関する調査結果は同様だった。つまり、同じく両方の機能が高く評価され、その間に重要な差異は見られなかった。

本研究の調査結果とは裏腹に、Narcottaら (2009) による大学サッカーコーチたち433名の研究では、女

性的アシスタントコーチを含んだメンター関係において、キャリア機能が心理社会的機能と比べてかなりの程度有効であることが見出された。この研究で男性コーチは、メンターの両方の機能を高く評価したが、一方が他方を優越していることは示さなかった。こうした性別による差異は、女性コーチが男性支配的な専門職のうちにいることで、キャリア上の助言や支援をよりいっそう必要としていることが原因であると研究者たちは考えている。本研究におけるコーチたちが全員男性だったことは注意しなければならない。今回の調査結果と過去の研究のことを考慮に入れると、メンターの心理社会的機能もキャリア機能も、メンタリングの関係において有効な因子だと感じられていることが結論づけられる。しかし、一方の因子が、もう一方の因子と比べてかなりの程度有効だということにはなかった。このことが示唆しているのは、コーチングのメンタリングに興味のある個人（つまり、プロテジェ、メンター、アドミニストレーター）にとって、キャリアの導きと専門としての成長・発展を手助けするために必須である心理社会的支援の両方の点で、プロテジェにとって関連し役立ちそうな情報を与えることに注目が集まっているということである。

本研究の結果はそれだけにとどまらず、メンターたちが果たした役割の有効性に重要な差異があることを発見した。本研究に参加したコーチたちは、心理社会的機能における受容者と友人の役割が最も高く有効だと評価している一方で、キャリア機能における有効性に対しては挑戦者と支援者の役割が最も有効だと感じている。大学サッカーのコーチたちの研究のなかで、有効性の点でもっとも高く評価された4つの役割は、降順で (a) 受容者, (b) 友人, (c) 支援者, (d) 挑戦者だった (Narcotta et al., 2009)。バレーボールのコーチたちが自分のメンターに対して最も有効だと評価したのは、(a) 友人, (b) 受容者, (c) ロールモデル, (d) 挑戦者だった (White et al., 2017)。また、アスレティック・アドミニストレーターたちが最も有効だと受け取った4つのメンターの役割も、(a) 友人, (b) 受容者, (c) ロールモデル, (d) 挑戦者だった (Weaver & Chelladurai, 2002)。

自分のメンターが果たした最も有効な役割に対するプロテジェの感じ方に関して、過去の研究と本研究の調査結果の間には決定的な一貫性があることが判明した。可能な11のメンターの役割のうち、3つの異なるスポーツのコーチとアスレティック・アドミニストレーターが最も有効だと一貫して評価した3つの役割がある。それは、(a) 友人, (b) 受容者, (c) 挑戦

者である。かなり高い程度の有効性を持って、自分のメンターが友人や受容者の役割を満たしたと感じることは、それらメンタリングの関係性の質を反映したものであるだけでなく、こうした関係の有効性は、厳密に形式的かつ専門的な関係よりもむしろ、メンターとプロテジェの間の深い個人的なつながりのほうに拠るものだと示唆している。交友と受容に深く浸透した関係は、そうした性質がない場合の関係と比べて、かなり長期間に渡って続く可能性を持っていた。

こうした結果は、これらのメンタリング関係において、プロ意識が欠けていることを示唆するものではない。プロテジェが最も深刻で、困難な未来の専門的課題に直面したときのために備えるにあたり、メンターは非常に有効だと受け取られたことを挑戦者の役割が示しているからである。おそらくそれは、コーチたちが自分にとっての最大の挑戦に直面した場面であり、自分のメンターから学んだ教訓が最も有効だと証明されるのである。Bloom ら (1998) も同じように発見したのは、メンターはしばしば自分がコーチングをしたプロテジェに要求をするが、しかしそうするなかで、貴重な情報と専門上のつながりを彼らにもたらずということである。

以上のような調査結果からすれば、専門の組織やトレーニングプログラムやメンタリングプログラムを作る責務を担っている他の組織は、さまざまなメンタースキルをメンターに指導するような仕方では、そのように行うことを考えるかもしれない。しかし、プロテジェの交友を育てることをとりわけ注視することで、相互支援の関係を築き、プロテジェが将来の専門職務や課題に挑戦するための準備をさせる。メンターは、メンタリングプログラムの重要性とプロテジェが将来直面することになる未来の挑戦を知っておく必要がある。個人としての挑戦や困難な状況に対処する方法について話し合うようメンターをトレーニングすることで、プロテジェの自己効力感とメンターとの一体感は増加するかもしれない。

本研究の第二の目的は、自分のメンターの役割の有効性に対するプロテジェの感じ方と、(a) コーチングの経験, (b) 教育レベル, (c) NABC 会員資格の有無, (d) メンタリング関係の継続期間, (e) 関係の連続性との関係を調査することだった。プロテジェに受け取られたメンターの有効性と教育レベル, NABC 会員資格の有無, 関係の連続性との間には、重要な関連性は見出されなかった。この調査結果が示しているのは、メンターの有効性の感じられ方は、プロテジェの他の指導経験（つまり、教育や専門の協会など）に影

表4 デモグラフィックスと機能・役割の回帰分析

変数	M	SD	Beta	Sig.
コーチングの経験 (N=74)				
庇護者	3.68	.806	-.233	.045
継続期間 (N=76)				
キャリア	4.10	.684	.265	.021
支援者	4.18	.780	.251	.029
プロモーター	4.09	.821	.294	.010
心理社会的	4.30	.600	.240	.037
ロールモデル	4.39	.743	.255	.026
カウンセラー	4.19	.731	.254	.027

Note. M= 標本平均; SD= 標準偏差

響を受けないということである。したがって、メンターの関係性は、必ずしも他のさまざまな要素で代用できるとは限らない、唯一無二の成長の機会をもたらすように思われる。加えて、現在メンターの関係にあることは、メンターの有効性の感じ方には、正であれ負であれ、影響を及ぼすことはなかった。このことがおそらく示唆するのは、メンターの有効性に対する感じ方は、メンタリングの関係が終わった後も安定したままということである。

データ分析のなかでは、受け取られたメンターの4つの役割と2つの因子の重要な関連性が見出された。コーチングの経験は、庇護者の役割の感じ方に影響を与えており、メンタリングの関係性の継続期間は、メンターの役割が支援者、プロモーター、ロールモデル、カウンセラーである場合の感じ方に大きく関係していた。コーチングの経験と庇護者の役割の有効性に対する感じ方は、逆相関関係だった。別の言い方をすれば、プロテジェのコーチング経験が少なければ少ないほど、庇護者としてのメンターの有効性に高い点数をつけている。経験の浅いプロテジェが過ちを犯した場合、メンターは、コーチングの経験が豊富なプロテジェの場合と比べて、よりいっそう責任を取ろうとする傾向があると推測されるかもしれない。プロテジェのほうもまた、キャリアの初期段階では、より多くの過ちを犯す傾向が強い。そしてそれゆえに、自分の判断ミスや間違いといった結果に対していくらかの庇護<sup>プロテクション</sup>をしてもらうためにメンターを頼る傾向がある。したがって、そうしたキャリアの初期段階にあるコーチをメンタリングする場合、メンターがプロテジェに対して庇護者の役割を有効に果たす必要性があることをしっかり認

識しておくことは大切であるだろう。

メンタリングの関係を比較的長い期間維持しているコーチは、メンタリングの関係が比較的短いコーチたちと比べて、心理社会的機能においても、キャリア機能においても、自分のメンターをより高く見積もっている。つまり、比較的長い間メンタリングを継続しているコーチたちは、比較的短い期間しかメンタリング関係にないコーチたちと比べると、支援者、プロモーター、ロールモデル、カウンセラーの役割でメンターに高い得点をつけているのである。この調査結果は、役割に対する有効性の感じ方に対して関係の連続性が影響を与えないとする過去の調査結果と矛盾してしまうように見える。簡潔に言えば、メンターの役割に対する感じ方は、プロテジェが現在メンター関係にあるかどうかに影響を受けなかったが、メンタリングの有効性に対する感じ方は関係の継続期間に大きく、また正の影響を受けた——つまり、関係が長くなればなるほど、メンターの役割の有効性に対する感じ方も高まる。

この調査結果はメンタリング理論を裏付ける。その理論では、心理社会的支援は深く関わる関係性を必要としており、そしてそのようなものとして、メンターとプロテジェの持続的な相互作用が発展することを必要とするかもしれないという結論が下されている(Kram, 1985)。換言すれば、かなり質の高い関係性は形成されるのに時間を要し、長い期間に渡る、繰り返しの相互作用が必要なのである(Ragins, Cotton, & Miller, 2000)。メンターとプロテジェの相互作用の頻度が高まれば高まるほど、メンターがプロテジェに対して支援する機会も多くなる。親密で、実りのある、



生産的な関係性は、相互理解を必要とし、時間も必要になる。その場合、理屈のうえでは、メンターとの長期間に渡る関係性は、比較的短い期間の関係性しか経験しなかった者と比べて、メンターが、より有効な程度、支援者、プロモーター、ロールモデル、カウンセラーの役割を果たすことになる。

Dickson ら (2014) は、メンタリングの機能についてメタ分析を実施しているが、彼らの調査結果は本研究の調査結果と齟齬をきたす。彼らの分析では、報告されたメンターとの機能と関係性の継続期間との間に一貫した関係性は見出されなかった。しかしながら、その著者たちは、メタ分析のためには自分たちのサンプルが相対的に少なかった ( $n=173$ ) と注記しており、さらに、プログラム、場所、人口、目的の多様性を提起している。本研究の調査結果は、この点で、過去の文献から理論的・経験的裏付けを得ているが、それは完全に確定的というわけにはいかないように思われる。したがって、メンターの有効性に対するプロテジェの感じ方へのメンタリングプログラムの継続期間の影響をより明確に理解するためには、さらなる追加調査が必要とされているのである。

#### 実践への適用

本研究の調査結果と過去の研究は、プロテジェ、メンター、コーチのためにメンタープログラムを作成し、実行する責務を担う人々に対して、いくつかの可能な洞察や提案をもたらす。本研究の調査結果と過去の研究で見出されたのは、あらゆるコーチが自分のメンターは、心理社会的機能とキャリア機能の両方において、特に友人、受容者、挑戦者の役割で有効だと感じている点である。コーチに対するメンタリングは、職業面やキャリア面での重要な成長を約束するよう思われる。メンタリングの関係は、ビジネス界でうまく確立されてきており、コーチのメンタリングに対する予備調査は、見込みある結果を示してきた (Weaver and Chelladurai, 2002)。

有効なメンタリングに必要なスキルによってコーチたちを教育し、育成することで、メンターシップの質と有効性を高めることが期待できる。相互の受容に基づいて関係性を構築することの重要性を潜在的なコーチたちに教えることで、友情へと深く浸透する長きに渡る関係性へと導かれるだろう。メンターの役割の有効性は時間とともに増加するので、メンターとプロテジェは、徹底した深い関与<sup>コミットメント</sup>までとはいかないにしても、少なくとも、自分たちの関係性が発展し、うまくいくには時間がかかることになるという信念を持って、関

係性に入るべきである。メンタープログラムを確立し、奨励する責務を担った協会や組織は、長続きするであろう関係性を促進するプログラムを構築することを考えるべきである。

プロテジェがキャリアのなかでおそらく将来出くわすことになる問題や障害にぶつかったときに備えてしっかりと準備を整えられるようになるために、課題や活動を考案して、プロテジェに挑戦させることにおいて潜在的なメンターを支援してあげることが、注目されるべきもう一つの領域である。さらに、庇護者の役割は経験の浅いコーチたちにとって特に貴重だと考えられる役割であることを、メンターは心得ておかなければならない。プロテジェの教育レベルや専門的な協会の会員資格は、この時点で可能な研究に基づけば、メンタープログラムを作成するなかでしっかりと考えてみるべき要素ということにはならない。

#### さらなる研究への提言

コーチ育成に対する重要な寄与を考慮にいれると、メンタリングやコーチングについての研究文献は依然として少ない。専門的な成長や発展に対する可能性や、本研究および他の研究の見込みある調査結果のことを考慮に入れば、将来のさらなる研究が必要とされているように思われる。

一例として、メンタリング関係におけるメンターとプロテジェ双方の満足感と勝率との相関関係を研究することは興味深いことかもしれない。メンタリングを受けるか、与えるかするコーチは、より多く成功を遂げ、満足のいくキャリアを享受しているのか？

相性のよい特性に基づいてメンターとプロテジェをマッチングすることは、メンタリングの質と有効性を高めることになる類似性や友情の感覚を強めるだろうか？メンタリング関係の継続期間は、関係性の結果に影響を与えるのか？長期間関係性を維持するメンターとプロテジェは、その分だけ多くの利益に与ることになるのか？さらに、もしそうだとしたら、どのような利益に与ることになるのか？コーチのキャリアに対するメンタリングの影響とは何であるのか？メンタリングの結果として、コーチは自らのキャリアのなかでより多くの成功と満足感を見出すことができるのであろうか？本研究の研究結果と過去の研究に基づけば、こうした問いは重要であるだろう。こうした問いに答えることで、未来のよりよいコーチメンタリングに資する洞察がもたらされ、スポーツに参加する全員によりいっそう利益がもたらされるだろう。

## 〈文 献〉

- Allen, T., Eby, L., Poteet, M., Lentz, E. & Lima, L. (2004) Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, (89) : 127-138.
- Allen, T. D., & Poteet, M. L. (1999) Developing effective mentoring relationships: Strategies from the mentor's viewpoint. *Career Development Quarterly*, (48) : 59.
- Baker, B. T., Hocevar, S. P., & Johnson, W.B. (2003) The prevalence and nature of service academy mentoring: A study of Navy Midshipmen. *Military Psychology*, (15) : 273-284.
- Bloom, G. (2013) Mentoring for sport coaches. In P. Potrac, W. Gilbert, & J. Denison (Eds.) (2013) *Routledge Handbook of Sports Coaching* (pp. 476-485). London: Routledge.
- Bloom, G. A., Durand-Bush, N., Schinke, R. J., & Salmela, J. H. (1998) The importance of mentoring in the development of coaches and athletes. *International Journal of Sport Psychology*, (29) : 267-281.
- Campbell, D. E., & Campbell, T. A. (2000) The mentoring relationship: Differing perceptions of benefits. *College Student Journal*, (34) : 516-524.
- Castro, S. L., & Scandura, T. A. (2004, November). The tale of two measures: Evaluation and comparison of Scandura's (1992) and Ragins and McFarlin's (1990) mentoring measures. Paper presented at the Southern Management Association Meeting, San Antonio, TX.
- Colman, A. M., Norris, C. E., & Preston, C. C. (1997) Comparing rating scales of different lengths: Equivalence of scores from 5-point and 7-point scales. *Psychological Reports*, (80) : 355-362.
- Cushion, C. (2006) Mentoring: Harnessing the power of experience. In R. Jones (Ed.) *The sports coach as educator* (pp.128-144). London: Routledge.
- Cushion, C., Armour, K., & Jones, R. (2003) Coach education and continuing professional development: Experience and learning to coach. *Quest*, (55) : 215-230.
- Dickson, J., Kirkpatrick-Husk, K., Kendall, D., Longabaugh, J., Patel, A., & Scielzo, S. (2014) Untangling Protégé Self-Reports of Mentoring Functions: Further Meta-Analytic Understanding. *Journal of Career Development*, 41 (4) : 263-281.
- Dreher, G. F., & Ash, R. A. (1990) A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, (75) : 539-546.
- Erickson, K., Bruner, M., MacDonald, D. & Cote, J. (2008) Gaining insight into actual and preferred sources of coaching knowledge. *International Journal of Sports Sciences & Coaching*, 3 (4) : 527-538.
- Erickson, K., Cote, J., & Fraser-Thomas, J. (2007) Sport experiences, milestones, and educational activities associated with high-performance coaches' development. *Sport Psychologist*, (21) : 302-316.
- Fagenson, E. A. (1989) The mentor advantage: Perceived career/job experiences of protégés versus non-protégés. *Journal of Organizational Behavior*, (10) : 309-320.
- Galbraith, M. (2001) Mentoring development for community college faculty. *Michigan Community College Journal: Research and Practice*, (7) : 29-39.
- Gould, D., Giannini, J., Krane, V., and Hodge, K. (1990) Educational needs of elite U.S. National Team, Pan American and Olympic coaches. *Journal of Teaching in Physical Education*, (9) : 332-344.
- Hurst, S., & Koplun-Baucum, S. (2003) Role acquisition, socialization, and retention: Unique aspects of a mentoring program. *Journal for Nurses in Staff Development*, (19) : 176-181.
- Jones, R., Armour, K., & Potrac, P. (2004) *Sports coaching cultures: From practice to theory*. London: Routledge.
- Jones, R., Harris, R., & Miles, A. (2009) Mentoring in sports coaching: a review of the literature. *Physical Education and Sport Pedagogy*, (14) : 267-284.
- Koon-Teck, K., Bloom, G. A., Fairhurst, K. E., Paiement, D. M., & Ying Hwa, K. (2014) An investigation of a formalized mentoring program for novice basketball coaches. *International Journal of Sport Psychology*, 45 (1) : 11-32.
- Kram, K. E. (1985) *Mentoring at work*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Co.
- Lee, L. M., & Bush, T. (2003) Student mentoring in higher education: Hong Kong Baptist University. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, (11) : 263-271.
- McCullick, B. A., Elliott, J., & Schempp, P. G. (2016) An analysis of National Football League coaching trees and the network they comprise. *International Journal Of Sports Science & Coaching*, 11 (1) : 4-15.
- McQuade, S., Davis, L., & Nash, C. (2015) Positioning Mentoring as a Coach Development Tool: Recommendations for Future Practice and Research. *Quest*, 67 (3) : 317-329.
- Merriam, S. (1983) Mentors and protégés: A critical review of the literature. *Adult Education Quarterly*, (33) : 161-173.
- Narcotta, E. M., Petersen, J. C., Johnson, S. R. (2009) Mentor functions in NCAA women's soccer coaching dyads. *Team Performance Management*, (15) : 100-116.
- Nash, C., Sproule, J., & Horton, P. (2017) Feedback for coaches: Who coaches the coach?. *International Journal Of Sports Science & Coaching*, 12 (1) : 92-102.
- Potrac, P., Gilbert, W., & Denison, J. (Eds.) (2013) *Handbook of sports coaching*. London: Routledge.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000) Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career at-

- titudes. *Academy of Management Journal*, (43) : 1171-1194.
- Ragins, B.R. & McFarlin, D. B. (1990) Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, (37) : 321-339.
- Scandura, T. A. (1992) Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, (13) : 169-174.
- Schempp, P., McCullick, B., Berger, B., White, J., Elliott, J. (2014, February). The development of the coach mentor role instrument. Paper presented at the Association Internationale des Ecoles Superieures d'Education Physique World Congress, Auckland, NZ.
- Weaver, M. A., & Chelladurai, P. (2002) Mentoring in intercollegiate athletic administration. *Journal of Sport Management*, 16 ( 2 ) : 96.
- White, J., Schempp, P., McCullick, B., Berger, B., & Elliott, J. (2017) Mentoring in volleyball coaching. *International Journal of Evidence-Based Mentoring and Coaching*, 15 ( 1 ) : 152-168.
- Van Gyn, G. H., & Ricks, F. (1997) Protégés' perceptions of the characteristics of the mentoring relationship and its impact. *Journal of Cooperative Education*, (32) : 80-96.
- Yayli, D. (2008) Theory-practice dichotomy in inquiry: Meanings and preservice teacher-mentor teacher tension in Turkish literacy classrooms. *Teaching and Teacher Education*, (24) : 889-900.
- Young, R., & Cates, C. (2010) Listening, play, and social attraction in the mentoring of new teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, (18) : 215-231.
- dge.
- Jones, R., Harris, R., & Miles, A. (2009) Mentoring in sports coaching: a review of the literature. *Physical Education and Sport Pedagogy*, (14) : 267-284.
- Koon Teck, K., Bloom, G. A., Fairhurst, K. E., Paiement, D. M., & Ying Hwa, K. (2014) An investigation of a formalized mentoring program for novice basketball coaches. *International Journal of Sport Psychology*, 45 ( 1 ) : 11-32.
- Kram, K. E. (1985) *Mentoring at work*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Co.
- Kram, K. E. (1988) *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. New York: University Press.
- Lee, L. M., & Bush, T. (2003) Student mentoring in higher education: Hong Kong Baptist University. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, (11) : 263-271.
- Merriam, S. (1983) Mentors and protégés: A critical review of the literature. *Adult Education Quarterly*, (33) : 161-173.
- Narcotta, E. M., Petersen, J. C., Johnson, S. R. (2009) Mentor functions in NCAA women's soccer coaching dyads. *Team Performance Management*, (15) : 100-116.
- Potrac, P., Gilbert, W., & Denison, J. (Eds.) (2013) *Handbook of Sports Coaching*. London: Routledge.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000) Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, (43) : 1171-1194.
- Ragins, B.R. & McFarlin, D. B. (1990) Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, (37) : 321-339.
- Scandura, T. A. (1992) Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, (13) : 169-174.
- Schempp, P., McCullick, B., Berger, B., White, J., Elliott, J. (2014, February). The development of the coach mentor role instrument. Paper presented at the Association Internationale des Ecoles Superieures d'Education Physique World Congress, Auckland, NZ.
- Strong, M., & Baron, W. (2004) An analysis of mentoring conversations with beginning teachers: Suggestions and responses. *Teaching & Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, (20) : 47-57.
- Weaver, M. A., & Chelladurai, P. (2002) Mentoring in intercollegiate athletic administration. *Journal of Sport Management*, 16 ( 2 ) : 96.
- White, J. S., Schempp, P. G., McCullick, B. A., Berger, B. S., & Elliott, J. M. (2014) Mentoring in volleyball coaching. Unpublished manuscript.
- Van Gyn, G. H., & Ricks, F. (1997) Protégés' perceptions of the characteristics of the mentoring relationship and its impact. *Journal of Cooperative Education*, (32) : 80-96.
- Yayli, D. (2008) Theory-practice dichotomy in inquiry: Meanings and preservice teacher-mentor teacher tension in Turkish literacy classrooms. *Teaching and Teacher Education*, (24) : 889-900.
- Young, R., & Cates, C. (2010) Listening, play, and social attraction in the mentoring of new teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, (18) : 215-231.

## 解題

佐良土茂樹

## (1) ポール・シェンプ教授の略歴と研究業績

ポール・シェンプ氏 (Paul Schempp, Ph. D.) は、1981年にボストン大学で博士号を取得し、ケント州立大学助教 (1981-85年)、オレゴン大学准教授 (1985-91年) を経て、1991年より米国のジョージア大学教育学部で教授を務めている。また同大学のスポーツ指導研究所 (Sport Instruction Research Lab) の所長も務めている。

主として「熟達 (Expertise)」について研究を進めており、「人間は熟達を持って生まれるのではなく、むしろ正しい方法で考え、行動することで、熟達し、成功へと至ることができる」という強い信念を抱いている。

2004年にはパフォーマンスエクセレンス国際研究センターより優秀学術研究者に選出されており、パフォーマンスに関して豊富な知識を有する。ジョージア大学の研究教授として10年以上に渡り「熟達」の特徴とその発展について研究を行ってきたなかで、ビジネス、教育、スポーツにかかわる個人や組織の助けとなるメッセージを送り、生産性の向上、よりよい意思決定、熟達したパフォーマンスを伝えるきっかけを与えてきた。

また、パフォーマンス・マターズ社の代表として、講演活動もしており、コーチングやコンサルタントなどを行っている。これまで6冊の著書を出版するなかで、『5 Steps to Expert: How to Go from Business Novice to Elite Performer (熟達者への5つのステップ: ビジネス初心者からエリートパフォーマーになるために)』では受賞経験がある。また、90本以上の論文や記事、26カ国で延べ250回以上の講演を行っており、国際的にも高い評価を受けている。

ビジネスや産業分野において講演を行うだけでなく、自らの研究を応用することでスウェーデンゴルフ連盟やゴルフのメキシコ代表チームのパフォーマンスプログラムの作成にもかかわる。さらに、PGA ゴルフツアーの優勝経験者数人を指導した経験を有する。また、デルタ航空の操縦士や、NBA のアトランタ・ホークスやブルックリン・ネットスのコーチ陣に対してメンタリングを行っている。

2017年8月に英国・リバプールで開催された The 11<sup>th</sup> ICCE Global Coach Conference 2017では、最新の研究成果を踏まえたうえで「コーチのレジリエンス

(Resilience)」について研究発表を行っている。

尚、シェンプ氏の詳細な経歴・研究業績については、[https://coe.uga.edu/assets/files/misc/profile/pschempp\\_vita.pdf](https://coe.uga.edu/assets/files/misc/profile/pschempp_vita.pdf) を参照いただきたい。

## (2) 論文翻訳の経緯

本論文を翻訳するきっかけとなったのは、シェンプ氏が2017年2月にNCDA (Nippon Sport Science University Coach Developer Academy) 第4回国際シンポジウム及びNSSU-ICCE Coach Developer Programme 2016-17に招聘講師として来日した際に、訳者が「メンタリング」に関する講義を拝聴したことにある。シェンプ氏がコーチ育成者たちに「メンタリング」について詳述するなかで一つの研究成果として紹介していたのが、バスケットボールコーチのメンタリングに関するものであった。ポール・シェンプ氏自身も論文のなかで言及していることだが、これまで医療界やビジネス分野の「メンタリング」に関する研究論文はあったが、スポーツ、特に「バスケットボール」に限った研究はこれまでになかった。そこで、訳者がシェンプ氏にぜひ日本の方々に「バスケットボールコーチのメンタリング」について紹介したいと伝えると、2017年5月時点の最新研究を踏まえた論文を翻訳用にお送りくださった。それが本翻訳論文の原文である。

## (3) 「メンタリング」という用語についての若干の補足

論文そのものの内容については、シェンプ氏の明快な語り口によって、わかりやすく説明されていることから訳者のほうでいちいちまとめるようなものをつける必要はないかと思うが、「メンタリング」という用語についてはいくつか補足が必要であるかもしれない。「メンタリング」は本論文の主たる題材であるが、論文内では簡潔な説明に限定されていることもあるので、以下ではこの語句について日本の文脈も踏まえて述べることにしたい。

そのうえで参照にすべき「メンタリング」の先駆的研究としては、Kathy E. Kram (1985) *Mentoring at work*. Glenview, Scott, Foresman & Co. (邦訳はキャシー・クラム: 伊藤・渡辺 (2003) *メンタリング—会社の中の発達支援関係*. 白桃書房) がある。「メンタリング」の研究分野では、もはや「古典」と言ってもいいだろう。

その著者クラムの指摘によれば、仕事に関するキャリアの発達を促すような「メンタリング」の関係性に

は次のような共通点があるという。すなわち、(1) そうした関係性を通じて、知識やスキルやコンピテンスを獲得することができる、(2) 関係性は双方の利益になる、(3) 関係性は、組織のなかという文脈で、どの時期に、どのように進展するかが重要である、(4) 関係性は、組織の大半の人々にとって容易に結べるものではない、という点である(邦訳1-2頁)。その関係性のなかでメンターは青年たちが「重要な任務を遂行するのを支援し、導き、助言を与える存在」とされている(邦訳2頁)。そうしたメンタリングの関係性においては、「発達支援的關係」がその本質と規定されている(邦訳5頁)。そして、論文中で言及されているように、そうした関係性のなかに2つの機能である「心理社会的機能」と「キャリア機能」がある。この二つの機能の区分については本論文でも採用されており、さらにこの二つの機能の下位区分としてさまざまな役割がある。メンタリングの関係性においては、それぞれの役割がメンタリングの「受け手」ともいべき「プロテジェ(あるいはメンティ)」に対して何らかの益をもたらすが、こうした関係性を通じて「与え手(役割の担い手)」である「メンター」のほうも何らかの利益に与えることもあるという点が特徴的であると言えよう。

クラムはこうした関係性を主として「仕事」の文脈で考察しているが、現在ではそうしたビジネスの分野のみならず、医療界でも重要視されている。その分野に関して邦語の論文検索をかければ多くの邦語文献を探し出すことができる点にそのことがよくあらわれている。また、このメンタリングの関係性そのものは、ビジネス以外にも、さまざまな場面に適用可能であるように思われる。例えば、訳者が専門としている哲学の世界でも、メンタリングの機能と役割の点から考えれば、古代ギリシア哲学のソクラテスとプラトン、プラトンとアリストテレス、ドイツ哲学のフッサールとハイデガーなどは、メンタリングの関係性を有しているといつてよいだろう。

また、我が国においても「メンタリング」は全くの異質の代物というわけではないように思われる。すでに触れたビジネス界や医療界はもちろんのこと、似たような関係性を挙げるとすれば、日本に伝統的に伝わってきた「徒弟制度」や「丁稚奉公」はおおよそ「メンタリング」関係に相当するものだと考えられるし、そうであるとすれば、実はすでに私たちの日本の生活にも馴染みのあるものと言いうことができるのである。ただし、そうした日本における伝統的な関係性がクラムの提唱する「メンタリング」と精確にはどのよ

うな関係を持つのか、つまり全く同じものと考えていいのか、多くの共通点を有するのと同じくらい相違点を要するのか、あるいは何か決定的な違いがある全くの別ものなのか、といった点についてはまだ明らかにされていない。この点については今後詳細な研究が期待される場所である。

またここで、バスケットボール界でメンタリングの重要性を説いているコーチがいる点にも触れておいたほうがいだろう。例えば、デューク大学バスケットボール部ヘッドコーチを務めるマイク・シャシェフスキー(コーチK)も著書のなかで「メンタリング」が重要であることを述べている。メンタリングによって「子どもたちは自分の周りにいる良い影響を与えてくれる人たちと接して、色々と学ぶ機会を得ることができる」からである(『コーチKのバスケットボール勝利哲学』、イースト・プレス、2011年、144頁)。そして、チーム作りの文脈でコーチKは、チームの新人に対して上級生がチームの文化を教えることの大切さを説いているが(同上、90-94頁)、これもコーチKが推奨するメンタリングの一例と言いうことができる。

最後に、訳者としては、今回のシェンプ教授の論文が機運となり、この「メンタリング」の関係性が有効に現場に導入されることで、バスケットボール界のみならず、スポーツ界全体においても、コーチングの質が高まることや、競技環境や競技力の向上につながることを願っている。