



自己効力感 (self efficacy)



宇多田ヒカルが、休養宣言した。ガンガンやってきたけど、ここに来て行き先を見失ったか？宇多田は、ここらで一休みするとよい。そのうちまた「やれそうな気分」になるから。

ところで、ネットで久々に顔写真を見たが、宇多田がだんだんお母さんに似てきた。「じゅーご、じゅーろく、じゅーひちとおー、あたしの人生くらかったー」と歌っていたお母さん。この人に今、宇多田の「First Love」を歌わせてみたい。きっと、しびれるにちがいない。



さて、この10年、宇多田とはずっと競争してきた。宇多田はそれを知らない。そりゃ、そうだ。こっちが勝手に、宇多田が新曲を出すのを意識して、それを上回る数のワークショップの手法を開発してきた。そして、行政職員や住民向け研修テキストを作り、研修会もすいぶんやった。例えば、PDCAサイクルを意識した事業の作り方とか、住民の意思決定のためのワークショップの企画など。受講者は、延べ千人は下らない。

しかし、研修はするものの、その技術が役所の業務に取り入れられることは、まれである。名のある、大組織や大学の有名講師もたくさん来て、たくさん研修をしているが、技術はちっとも普及しない。もし、この十年の多くの研修の成果が定着しているなら、県内に何十人、何百人ものPDCAの「使い手」が生まれていてもよいはずである。KJ法名人がわんさかいてもよいはずだ。しかし、どうもそうではない。・・・なぜか？



結局、何事も「私にはできる」と本人が確信しているかことが大事。研修で学んだ技術を実際に生かすことができるとしてもらわないことには話が始まらない。研修の受講者が、「どうせ今の仕事の手順は変えられない。書類の様式だって変わらない」とか、「どうせあの頭の硬い長老たちが変わるわけがない」、「どうせ住民は笛吹けど踊らずだ」というような思いを持っているなら、研修をしてもあまり意味がない。「私にはできる」と思うこと、それを自己効力感という。地域や組織だったら、集団効力感。さらに、周りの環境（人など）を変えていけるという自信があるかどうか。これも大事。健康づくりの分野では、よく知られた概念だ。

ところが、これまで研修そのものが、「どうせやれない」という集団無効力感を受講者全員で暗黙のうちに共有し、そこに安住することを確信し合う場だったのではないかと気付いた。



PDCAに関する行政職員研修の機会があり、そこで、ある実験をした。受講者を2つのグループに分け、片方のグループ（=実験グループ）にだけ、研修の最後のステージで「そもそも、自分は、どんなことができる人になりたいのか」についてグループ討議してもらった。なりたい自分について言葉にすることは、自己効力感を高める上で効果がある。

研修後のアンケートで、「自分は上司も同僚も変えることができそうだ」「自分は住民の意識を変えることができそうだ」という間に、「そう思う」～「思わない」まで5段階で答えてもらった。その結果、実験グループの方が肯定的に答える人が多かった。両グループには有意な差があり、その差の原因は最後のグループ討議の有無によるようだ。ならば、研修では、技術の解説、技術の使い方を教えるだけでなく、「それを使える」「使える環境を自分で創れる」という確信を受講者に与えるステージを盛り込むことが不可欠だ。“Yes We Can”を連呼させるのは嫌いだ、変わらない人を叩くのではなく、変わろうとする人を応援するステージが必要だ。