

校長通信 (教職員版) 第5号 2016. 12. 6

ティーチング・カウンセリング・コーチング

【1】はじめに

最近、職員会議の報告を聞いていますと、生徒の抱える問題の状況報告が多くなってきたと感じるようになりました。それぞれの生徒が、さまざまな問題を抱えているように思います。すなわち、医者が診断するような心の病を抱えた生徒もいれば、発達障がいの様相を呈しているような生徒、また原因がわからないけど出席常ならずという不登校気味の生徒です。

私の耳に生徒の状況が入るという段階は、すでに事態は深刻化しており、学校だけで解決できるとは思えない状況になっているケースが多いように思います。心療内科やカウンセラーの力を借りなければどうにもならないようなケースです。このように学校以外の機関と連携することは、何も躊躇する必要はなく、逆に積極的に連携しなければならぬと考えています。しかし、一方で生徒の状況報告を聞いていると、このような学校以外の機関と連携しなければならぬような事態になるまでに、どのような援助を学校は生徒に保護者に家庭に行ったのかがよくわからないのです。的確で妥当な援助を先生方は行ってくれているであろうと思いつつ、一抹の不安を覚えてしまいます。

そんな問題意識を覚えながら、今回の校長通信では、先生方の生徒への指導の幅を広げる(指導の「引き出し」を増やす)ために、コーチングのスキルのお話をしたいと思います。

【2】ティーチング・カウンセリング・コーチング

私たちは、教師 (teacher) ですから、日頃の指導は、ティーチングを行っています。もう一度、ティーチングという行為を振り返ってみましょう。ここでは、知識を教える教科指導ではなく、生徒指導を中心に考えてください(もちろんこれから話すことは、学習指導にも汎用性はあります)。生徒に指導をする(ティーチングをする)という時は、どのような時でしょう。それは、生徒の成長を促すために

①新しい価値観を教える

②生徒の価値観を変えるまたは是正する

という場合が多いのではないのでしょうか。自立した社会人になるために、生徒の価値基準を大人に近づけていくための指導です。それは、遅刻指導であるとか、服装指導であるとか、授業を受ける態度であるとか、行事に対する態度であるとか、さまざまな面で現れます。そういう時は、必ずこんな言葉で結ばれるはずで

「君は(あなたは)～すべきです。」

と。これは必要な指導で、多くの生徒はこのように教師から説諭されることにより、自らの課題に気づき、是正し、成長しようとしています。特に本校の生徒は、このような教師の説諭により自ら成長しようという生徒が多いでしょう。

一方、カウンセリングというスキルがあります。これは、傾聴・共感をベースに生徒に寄り添うスタイルです。心を痛めている生徒、傷ついた生徒に対して、そばに寄り添い、気持ちを聞くことにより、生徒の気持ちをいやす行為です。これもまた教師の重要なスキルであると思います。しかし、本来のカウンセリングは、医療行為を含みますので、傾聴・共感までは学校現場で行ってもよいと思いますが、医療行為を伴うカウンセリングは、資格を持たないものが行うのはよくないと思います。

コーチングというのは、ご存知ですか? 「コーチ」という言葉からスポーツをイメージする人もいますが、コーチングはもっと広い範囲で適用されているスキルです。企業では、部下を上司が育てる場面でも使われます。コーチングを一言でいうと、「課題解決のためのお手伝いをする」というイメージです。ティーチングが、「教えて諭す」というイメージに対して、コーチングは「共に考え、導く」というイメージになります。「コーチング」はどんな時に有効かという点、

①生徒本人は、解決したいにも関わらず解決方法が見つからず、事態が深刻化しようとしている

②いくら教師が教え諭しても、改善の傾向が見えない

という時に有効と私は考えています。ですが、ティーチングもカウンセリングもコーチングも線引きが明確にあるものではありません。私が生徒を指導する時は、話の中でティーチングとカウンセリングとコーチングを使い分けながら話をします。たとえば、生徒がやけを起こして問題から逃げ出そうとしているときは、ティーチングを行い、教え諭します。そして生徒がこちら側を向いてきたと思えば、生徒のつらかった気持ちに寄り添うカウンセリング的手法を使い、さらに私への信頼関係を深めます。そして、どうすれば解決できるかを一緒に考えるときにコーチングを使うのです。このように、この3つのスキルを駆使しながら生徒を指導することに、教師としての醍醐味があるように思います。

【3】コーチングとは？

それでは、コーチングについて紹介しましょう。本屋に行けばいっぱい本が出ていますので、それを読んでもらえば良いと思いますが、教師という立場でコーチングをどう考えるかを、私なりの解釈で述べます（間違っていたり、的が外れているかもしれませんが、ご容赦ください）。

(1)「答えは、生徒の中にある」が基本

先ほども述べたようにコーチングは、「共に考え、導く」というスタイルです。それはなぜかという「解決の答えは、生徒の中にある」という理論がコーチングの基本だからです。生徒は、その自分の中にある答えを見つけることができない、その答えを見つける手伝いをするのが、コーチングです。

(2)「原因ではなく解決に目を向けさせる」

さらに、コーチングは原因ではなく解決に目を向けさせます。これがティーチングと大きく違うところです。たとえば、遅刻指導を例に挙げましょう。遅刻が多い生徒に対して、最初の一言をこのように言う先生は多いですね。

「なんで、遅刻するねん！」

と。「**原因は何や？**」と聞いているわけですが、この発想は、原因さえ究明できて、それさえ除去できれば、遅刻がなくなるという発想です。これは、間違いではありません。通常はこの指導でよいのですが、遅刻常習者には、これでは通用しない場合があります。遅刻常習者に

「なんで、遅刻するねん！」

と聞いたら黙り込むか、反発するか、「**わかりません!**」と言うかです。コーチングでは、このように聞きます。

「〇〇君、最近遅刻が多いね。どうしたらいい？どうやったら遅刻がなくなる？」

というように、解決するにはどうすればよいかに目を向けさせるのです。ただし、この質問で解決することなんてありません。指導する側のスタンスを相手に知らせる質問だと思ってください。説教される、怒られるのではなく、この場は話をする、解決を探る場と相手に知らせているのです。おそらく、このように聞いても生徒は、先と同じように黙り込むか「**わかりません**」というでしょう。さすがに反発することはないと思いますが・・・そこで、次の質問です。

(3) 質問は「具体的に聞く」

コーチングでは、次にこのように聞きます。

「じゃ、教えてよ。この1週間で遅刻した日と遅刻しなかった日はいつ？」

と聞きます。この質問の意図は、問題事象を具体的に聞くことにより、問題事象がどれだけの大きさなのかを相手にもこちらにもわかるための質問です。この具体的に聞くことが有効な場合は、相手が抱える悩みの問題に頭のすべてを捉えられているケースです。たとえば、

*学校に来ることができない

*眠れない

*友達とうまくいかない

などのケースです。このようなケースの場合、相談に来る生徒の話を聞いていると、

「毎日学校に来れない、毎日眠れない、いつも友達とうまくいかない」

というような印象で話を始めます。ところが、具体的に聞いてみると、実はそうではない、学校に来ているときもあれば、眠れているときもある、友達と楽しく過ごせる時間もあるということがわかるのです。ですから、この「具体的に聞く」という意図の二つ目は、頭の中を支配している問題事象を客観的にみて、問題事象を小さくするという役目を果たします。そして、「うまくいっている時もある」ということに気付かせるのです。

遅刻の話では、たとえ1週間毎日遅刻をしていても、その期間を延ばせばいいのです。2週間、1か月と。そうすれば、遅刻しなかった日があることがわかります。

(4)「成功例に注目する」

そして、次に聞く質問が

「遅刻した日と遅刻しなかった日は何が違うの？」

です。ティーチングでは、失敗例に注目してその改善を教え諭すことが多いのですが、コーチングでは、成功例に注目させます。そして、なぜ成功したのかを考えさせるのです。そこに解決のヒントがあるのです。このなぜ成功したのかは、しつこいほど具体的に聞きます。そして成功例の教訓化を行います。この教訓化がすぐにできる場合もありますが、できずに解決策が見つからない場合もあります。その場合は、

「じゃ、これから1週間、遅刻をした日としなかった日が、何が違うか見つけてよ」

というように宿題を出すのです。出された生徒は、たとえ遅刻をしても漫然と学校には来ず、何がいけなかったのかを考えます。そして、改善しようとしています。答えを見つけようとするのです。

(5)「やる気を確認する」

教訓化が見つかる、最後にやる気にさせます。その時に使うのが、スケーリングクエッションというものです。これは実に汎用性のある質問スキルですが、そのことは後で言います。どんな質問かというと

「それじゃ、このうまくいった例を参考に、遅刻をなくす努力をどの程度できる？やる気満々が10点、やる気なしが0点、さて何点？」

と聞くのです。この次に出てくる生徒の答えで対応が変わってきます。

①8点から10点の場合

「いいね、頑張れるね。期待しているよ」

とあって終わりです。ティーチングのスタンスだと「8点」と答えられると「残りの2点は何や？」と聞いてしまいそうですが、コーチングだと聞きません。

②5点から7点の場合

「いいね、半分以上あるやん。結構自信があるね。その0点のやる気はどんな感じかな？聞かせてくれる？」

と聞きます。生徒は、自信の中身を考えることで、自信が強固になるはず。強固になったあとでなら、どうしても聞きたいなら、

「残りの足りないのは何？」

と聞いてもいいでしょうが、あまり意味がないと思います。不安や自信の無さに注目させてしまうからです。

③1点から4点の場合

ティーチングなら、こう質問するでしょう

「なんで半分もないねん！どういうことや？」(俺の話、分かってんのか？とまで言いそうですね)

ところが、コーチングではこのように聞きます。

「半分ないね。でも0点あるやん。その0点という中身は何やろう？少なくとも、それだけやれる自信はあるということやから、少し考えよう。」

と聞きます。それで、答えが出てきたときは、もうその生徒は2点から4点というレベルではなく、さらに自信を深めているはず。どうしても答えが出てこない場合は、こんな質問をします。

「いま、0点と答えたけど、それを1点(場合によっては0.5点)上げるためには、何が必要と思う？」

と聞きます。肝心なのはスモールステップなのです。これもコーチングの重要な概念です。ティーチングでは、説教されるので、いきなり満点を求められているように思ってしまう(教師がそう思っていないかと思うケースが多いのです)。ですが、コーチングでは、解決に向けてスモールステップを踏ませます。そして、一つ一つ階段を上るように成功例を積み上げていくのです。

答えが見つからなかった場合も、それ以上は聞きません。少なくとも0点ではないのですから、「やってみようよ」と背中を押します。そして、

「1点でも上がる方法を見つけましょう」

という形で締めくくります。

④0点と答えられたとき

この場合は、ショックですね。今まで話をしてきたのがまるで無駄だったように思ってしまうのですが、「0点」と答えてしまう生徒の方が、もっと傷ついているかもしれないのです。だから、この場合、コンプリメントします。

「そうか、0点か・・・、それはつらいよね。どうしたらいいか悩むよね、だけどよく考えてみたら、君は、遅刻するけど、ちゃんと学校に来るよね。それは偉いと思うよ。休まないんだから。それはなぜ？なぜ学校を休まず学校に来れるの？」

と聞きます。生徒が遅刻してでも頑張っている根拠をもう一度確認するのです。そこで出てきた答えで、もう一度コーチングを行っていきます。

さて、今まで遅刻を例にコーチングの例を紹介しましたが、お気づきのように、教師は「質問をする」ことをベースに話をしています。決して自分から答えを話していません。このスタイルがコーチングです。最初に話したように「生徒の中にある答えを導き出す」ことを目的に対話するのです。その結果、生徒は自分の中にある答えに気づき、納得するのです。ですから、行動に移せます。ティーチングの場合、外から教えられたことが答えです。生徒がそれに納得していれば問題ありませんが、生徒が納得せず、表面上納得したようなふりをしていただけでは、何も改善しません。この点が、コーチングとティーチングの大きな違いです。

【4】スケーリングクエッションの汎用性

私は、このスケーリングクエッションをよく使います。教師の質問にも、よくこんなものがあります。

「お前、頑張ってる勉強したんか？」

「がんばってないのじゃない？」

とかです。この質問の意図は、0点か10点かを聞いています。これでは、次の話のとっかかりが見つけにくいのです。生徒が反発すれば、「**頑張ってますよ！**」と返ってくるでしょう。そしたら教師は「どこかがんばってんねん」と言い返します。それでは、指導がますます入りにくくなります。早く話を終わらしたい生徒は、反省するふりをして「**頑張れませんでした**」というでしょう。そしたら、教師は「**次、がんばれよ**」で終わるか「**なんでがんばられへんねん**」という突っ込みになります。突っ込んででも生徒は「だんまり」のケースが多く、はたから見ていると反省しているように見えるだけです。でも指導は入っていません。

ですから、スケーリングクエッションを使って、具体的に点数化させます。そうすることで、「頑張りの中身」がわかるのです。このスキルを私はよく成績懇談で使いました。

「君はテストに向かってどれだけ頑張ったの？10点満点で採点して」

というように、その答えで懇談の方向性を決めていきました。私が期待しているか、それ以上に頑張っているケース、そして成績の結果が期待したものであるケース、少し足りないケース、全然足りないケースを組み合わせ、さまざまな引き出しを用意して懇談に臨みました。

【5】終わりに

さて、今回はコーチングについて紹介しましたが、ほんのさわりです。まだまだ奥が深い世界です。知っていますか？このスキルは「ソリューション・フォーカス」というようにも呼ばれていて、毎年世界中で事例検討会も開かれているのです。私がこのスキルの出会ったのは、30代です。「解決志向におけるブリーフセラピー」というアメリカのインスー・キム・バーク氏の何百ページもある本を読んでからです。面白い本ですが、専門書ですので、読むには覚悟が要ります。そこで手ごろな本を紹介しましょう。

「教師のためのコーチング術」(ぎょうせい 定価 1700円)

です。著者の一人の片山紀子氏は私が通う兵庫教育大学大学院の講師でもあります。ぜひ参考にしてください。もし、片山先生に研修をしてほしいという声があれば、一度交渉してみます。生徒指導が研究テーマの先生で、アメリカの体罰の研究やグループエンカウンター、社会的スキルなどが専門分野です。京都教育大学の大学院、京都の連合教職員大学の先生です。やさしくて、気さくな先生です。

