

教育現場におけるコーチングの活用

元田 暁輝*

Utilizing coaching in education

by

Akiteru MOTODA*

要 旨

言うまでもなく、これからの時代は、少子高齢化に加え、グローバル化、情報化が加速度的に進行する。それも従来の予測をはるかに超えて進展する勢いである。学校教育で身につけた知識・技能だけでは、勝負できない時代になる。文部科学省も「予測できない未来に対応するには、社会の変化に向き合って関わりあい、その過程を通して一人ひとりが自らの可能性を最大限に発揮し、よりよい社会と幸福な人生を自ら創り出していくことが重要である」(2015 文部科学省教育課程特別部会「論点整理」)と強調する。その中で高校・大学教育の中にもアクティブ・ラーニングの視点を取り入れた授業が求められるようになった。従来の教師から学生への一方的な講義形式ではなく、主体的・協働的で深い学びの実践が目指されている。アクティブ・ラーニングが成立するためには、その学習集団のチームづくりが前提となる。そのためには学修者に対してのコーチング的な関わりが不可欠となる。本稿は、著者が専門学校や大学の授業で実践しているコーチング的な視点を持った授業の研究と実践の報告である。

Key Words: 教育、授業、コーチング、チームコーチング、アクティブラーニング

1. はじめに

「知識基盤社会」と言われる時代を迎えている。そこでは、既得した知識だけで高度に情報化されたグローバル社会を生き抜くことは困難である。これからの時代を生きる人には、知識・技術・情報を社会のあらゆる領域で活動の基盤にしながら、自ら考え、判断し、選択し、行動することが求められる。そして、自分の持

つ知識・技術・情報に安住することなく、能動的に生涯にわたって学び続ける姿勢が求められる。

また、従来型の教師による知識・技術の伝達を主目的にするティーチング型の講義では、能動的学修姿勢の獲得は困難である。講義の後は、あらかじめ正解のある問題に取り組みせることに終始し、あらかじめ決められた正解を正確に、素早く求めることが重要とされる。これは、確かに右肩上がりの工業化が進められた高度成長時代には有効であった。しかし、知識基盤社会

*崇城大学情報学部非常講師

となり、世の中全体が予測不可能な時代に入ってきた現在、学生に求められる力は自ずと変わってきている。

そのような流れの中で文部科学省も教育現場に対して早急に授業内容の質的な変化を求めている。その一つが、課題解決型の能動的学修であるアクティブ・ラーニングである。

筆者はかつて長く高等学校の教壇に立っていた。そこでは、40名を超える生徒を前にして、大きな声を出して話を聞かせる、黒板に書いたものを書写させる、居眠りや、授業に真剣に参加しない生徒に対しては厳しく指導する。そのような授業を行ってきた。それは、これまでの知識偏重、偏差値重視の現行の入試制度のもとでは、一定の成果をあげたように思う。しかし、これからの社会に求められる主体的に能動的に課題に取り組む姿勢を身につけさせるには、はなはだ不十分だったと言わざるを得ない。

そこで、これから求められるアクティブ・ラーニング型指導では、従来のワンウェイ型の教え、与え、正しい正解を選択させる、というスタイルではなく、課題を発見する、問題意識を持つ、目標を設定し、計画を立てる、分析し、仮説を立て検討する、考えをまとめ表現する、議論し新しい考えや仮説を導き出すといった能動的な活動が主体として授業を実施してきた。

つまり、何を知っているか、だけではなく、知っていることを使ってどのように周囲と関わり、よりよい人生を送る、というスタンスである。アクティブ・ラーニング型指導が課題発見能力や能動的な学修を促進することは、数多くの成果として報告されているとおりである。しかし、アクティブ・ラーニングが授業として成立し、学習者に能動的、主体的な問題発見、課題解決の力を身につけさせるスタイルとして定着させるには、そのベースとなる学習する「場づくり」が必須である。その場づくりに不可欠なものが、コーチングという手法である。

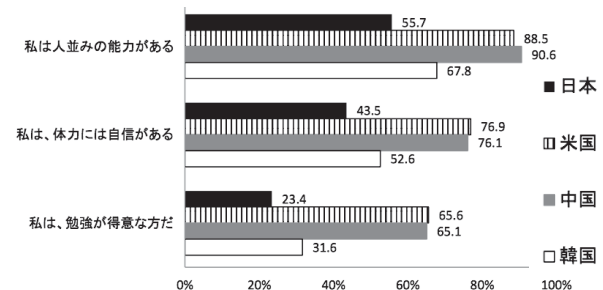
本稿では、コーチングを活用した場づくりを行い、アクティブ・ラーニングをはじめとした様々な主体的・能動的な方法を実践した授業を報告するとともに、今後の高校・大学の授業のあり方について提案し、新しい時代に即応した

教育の姿を考察するものである。

2. コーチングとは

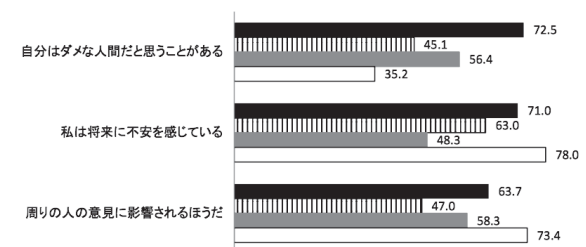
コーチングとは、コミュニケーションによって、相手の自発的な行動を引き出し、相手の目標達成や課題解決を支援するものである。そして、その前提となるものは、「人は、自分が考えている以上の多くの可能性を持っている」「その人が欲する答えはその人の中にある」とする立場である。そのような姿勢で学修者と向かい合うことで、自ら考え、判断し、行動する意欲を涵養するものである。その結果、クリティカルシンキングや複眼思考が身につくことで、メタ認知能力を獲得し、学修者の自立を促進するものである。

また、一方でコーチングは、自尊感情や自己肯定感を向上させる効果があることも実証されている。国立青少年教育振興機構の高校生の生活と意識に関する調査報告書では、日本、米国、中国、韓国の高校生を対象に日常生活に対する意識調査(図-1)に見られるように、自分自



自分自身についての考え(ポジティブな項目のみ)

(「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した者の割合)



自分自身についての考え(ネガティブな項目のみ)

(「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した者の割合)

図-1 高校生の生活と意識に関する調査報告書
(国立青少年教育振興機構 2016)

身についての考えでは、「私は人並みの能力がある」等のポジティブ項目すべてにおいて四カ国中最低であり、ネガティブ項目においても「自分はダメな人間だと思ふことがある」という問いに対して72.5%が「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答し、この項目についても群を抜いている。

高校生の意識の現状を教育にだけ求めることはできないが、従来型の教育のスタイルから脱却して自ら主体的に協働的に学び、自分で課題を発見し、自らの力で解決していくようなコーチングをベースにしたアクティブ・ラーニングにシフトしていく必要があるだろう。

教育現場におけるコーチングは、学習者が本来持っている解決する力を、指導者の問いかけによって学習者自身で見つけ出していくことを支援するものであるからだ。

本来、コーチングは、「傾聴」「承認」「質問」の3つの技術により、学修者を目標達成に向かわせる。

傾聴とは、単に相手の話を注意深く聴くことではなく、存在そのものを受け入れるように聴く技術である。「聴す」と書いて「ゆるす」と読むように許すことの本質も存在を肯定して受け入れることである。

承認も同じように、行為や結果を認めることではなく、相手をありのままに承認し、受容することである。これは、ほめることと一線を画する。承認とは、相手の行動や結果に対して、事実をそのまま伝えることである。伝えるポイントは、「プロセス」である。結果のみに焦点があたれば、努力したにもかかわらずよい結果に結びつかなかった場合は、承認することは非常に困難になる。しかし、プロセスに注目してみると、今まで以上に工夫した点や努力したあとを承認することができ、より適切なフィードバックとなる可能性が高い。

質問とは、コーチングのスキルの中でも最も重要なものである。人は問われて考え、それに対して応答しようとするときに初めて自分が何を考えていたかを整理することができる。また、問題を見る角度を変える質問を投げかけることで新たな気づきを促すこともできる。問題を見

る角度が変わると問題の意味づけが変わる可能性が高い。オープンクエッションをして思考の枠を広げ、原因を追求する質問ではなく、解決を志向する質問を投げかけることで、より創造的な発想が可能になる。

学修者に対して「問い」を投げることにより、自ら考えさせ、判断させ、行動させる力を育成する。これがこれからの予測の困難な時代を生き抜く力を涵養するもとになる。与えられた「解」と質問により、自分で考えて導きだした「解」とでは、たとえ、同じ「解」であったにしても記憶の定着率や、その後の取り組みにも大きな差がでてくる。やらされるという受け身ではなく、能動的に知識を求め、主体的に解決したいという欲求が芽生えてくることはこれまでの多くの研究成果として報告されている。

3. チームコーチングとは

このように、本来コーチングとは、マンツーマンのメソッドであるが、教育現場では、クラスというチームがあり、そのチームに対する働きかけが必要となる。そして、コーチングのスキルによって築かれた「場」がアクティブ・ラーニング型指導の土台となる。

チームコーチングについて、ピーター・ホーキンス(2012)は、チームが高度なパフォーマンスをあげるために不可欠な要素として次の5項目をあげる。

(1) 任務を与える

チームに移譲された権限を明確にすること。

(2) 明らかにする

チームが彼らのミッション、目的、戦略的目標、価値観、ゴール、役割、プロセスを明らかにし、責任を担うこと。

(3) 共創する

チームが一丸となって機能し、より効率よく新たな思考や行動を共創していくこと。

(4) つなぐ

チームが利害関係者たちとの関係性を変容しつつ、より広範囲のシステムを刺激し、動機付け、足並みを揃えさせ、チームの貢献そのものを変容させるという性質を持つこと。

(5) コア・ラーニング

成功するために、チームが自らをとりまく環境の変化を上回る割合で、学習と学習棄却をくりかえすこと。そのためには、コア・ラーニングのみならず、より効率的な学び方の学習にもコミットすることが必要だ。

これをクラス集団に置き換えると、つぎのように解釈することができる。

- (1) 指導者は学修者と協働しながら、クラスという場をつくっていくが、徐々に学修者がリーダーシップをとれるように権限を移譲していく。
- (2) 学修者に身につけさせたい力を明らかにすること。課題は何か、解決すべき問題は何か、それを明確に意識させ、プロセスを考えさせ、クラスの中で自分の果たすべき役割を認識させる。この際に大切なことは、行動や発言に対する自己責任という概念を明らかにしておく。
- (3) 学修者がともに考え、議論することであらたな視座を獲得する。
- (4) 学修者が獲得すべきスキルを身につけるためのネットワークを主体的・能動的に構築することで自らのチーム内における貢献について理解を深めることができる。
- (5) 授業を対話的・主体的で深い学びの場にするためには、数多くのトライ&エラーが必要であり、問題の本質だけでなく、周辺知識や多角的な視野を獲得することで多様な価値観を学ぶことが可能になる。

学校現場が持つ一つの特性として、クラス活動、班活動、部活動といったどの場面についても集団としてその空間が成り立っている。個は集団に刺激を受け、お互いに触発しながら、考えを深めたり、広げたりして課題を解決し、自立へと向かうものである。

学修者が自分の言葉で自分の考えを述べることのできる安心・安全な場づくりをこれからのクラスづくりにおいては最重要項目とすることが必須である。そのためには、時間を厳守する、人の意見を否定しない、話を遮らないなどの最低限のグラドルールをつくる必要がある。その結果として、自分には価値がある、自

分の周囲も自分と同じように価値があると捉えることができるようになる。

4. アクティブ・ラーニングとコーチング

アクティブ・ラーニングとは、課題の発見・解決に向けて主体的・協働的に学ぶ学習のことで、併せて知識・技能の定着や学習意欲の向上も図ろうというものである。知識を教え込むだけでは、社会で生きて行く力にはならないとの反省も込められている。

中教審答申(2012)では、学修者が能動的に学習することによって、認知的、倫理的、社会的な能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る学修(能動的学修)のことだとしている。具体的には、発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、グループディスカッション、ディベート、プレゼンテーションなどのグループワークが中心となる。すなわちこれは、授業の主体が学修者になり、どのように学び、何ができるようになるのかが問われることになる。次期学習指導要領においても、学習のプロセスで「主体的・対話的で深い学び」を実現することが強調されている。

ただ、これらのことを実現するには、これが行われるクラスという集団が、アクティブ・ラーニングが可能な集団になっていなければならない。それは、コミュニケーション能力や人間関係調整力といったものが集団の中に育っていないければ難しい。それには、「私はここにいていいんだ」「ダメな自分を見せてもここには自分の居場所がある」といった心理的安全性が必要である。さらに、集団の中に「みんな自分なりに精一杯やろうとしている」という信頼感、「それでも望んだとおりの現実が起こらないこともある、だから助け合おう」という共同体意識、「駄目なことは駄目と言ってもつながりは切れない」という安心感が必要なのである。このような「学習する場」ができてこそ本来の意味のアクティブ・ラーニングが機能すると考える。

つまり、心理的安全性のある場でないと表面的で上滑りのディスカッションやグループワー

クになってしまう可能性が高い。この心理的安全性が集団のパフォーマンスマネジメントでは欠かせない要素である。コーチングは、健全なチームをビルディングするための手法でもある。教育現場でのコーチングは、個人コーチング以上に集団に対するコーチングが重要となる。その場を育てていくのがコーチングスキルである。

教育空間もダイバーシティが進んでいる。多様な価値観や個性を持った者同士が自己主張しても安心安全でいられるには、段階を追った集団づくりが必要である。

集団づくりを行う時に「相手を肯定的に認め、ありのままに受け入れる」というコーチングの承認のスキルがあるのは前述した。異質な相手であってもそれをそのまま多様性として受け入れられるようになることがそのスタートになる。同じ空間に同年齢の集団で競わせる現在の教育環境は、過度の同調圧力を生む。そのような空間で多様性を尊重できる空気を育むことはとても困難である。その壁を破るのがリーダーの自己開示である。リーダーが自分の弱みを堂々と晒すことで集団の空気は大きく変わる可能性が高い。さらに大切なのは、そのリーダーを支えるフォロワーの存在である。最初のフォロワーがリーダーの自己開示を受けて、自らの自己開示を行う。そうして集団に所属するものが自分の弱みを共有することで安心安全の場づくりが可能となる。そのような状況をスタート時にホームルームで意図的に作り出すことがその第一歩となる。

つぎの段階として、他者の気持ちに耳を傾け、他者と考えが違えば、話し合っ解決するロール・プレイを何度も繰り返し体験させる。価値観の違いをロール・モデルを使い自覚させ、その上でその価値観をすり合わせ、協働することでより創造的な結論へと導く体験を繰り返すことを体感させる。そのことで他者を尊重することがより高い生産性を産むことを実体験させる。

そして、最後に学修者に当事者意識を持たせることである。学ぶということは本来受け身的なものではなく、主体的、自発的、能動的なものである。そのためにゴール意識を集団全員で共有し、なんのためにこの活動をしているのか、

なぜこの活動が必要なのか、を一人ひとりが自分ごととしてとらえていくことである。

そのような場づくり、雰囲気づくりを行っていくことこそが、コーチング的なかわりであり、アクティブ・ラーニングを本来の意味で可能にする力となるのである。

5. 実践事例

筆者は、専門学校においてコーチングをベースにした授業を実践して4年目になる。以下にその実践事例の概略を示す。

- (1) 実践校 東京 CPA 会計学院熊本校
- (2) 指導対象 経営財務コース2年14名
- (3) 科目「ビジネス実務」
- (4) 実施期間 2017年4月～2017年7月
- (5) 実施時間毎週火曜日1、2限目(180分)
- (6) 目標 実社会で自分のパフォーマンスを最大限に発揮して自分らしく生きることのできる人材を育成する。
- (7) 学生の現状とゴール

高度な会計知識を身につけ、経理部門でのエキスパートを目指している学生であり、日本商工会議所主催の簿記検定においても8割以上が1級を取得し、税理士試験においても在学中に科目合格を果たす学生も多い。とても高いパフォーマンスを持ち、専門性も高い。そのような学生達に自ら主体的に考え、様々な角度から自己のパフォーマンスを最大化させ、地域社会と積極的にかかわりを持ち、貢献することの大切さを体感させる。

- (イ) 自己を表現するプレゼンテーションスキルを身につける。(図-2)

自分の興味・関心を持っていることで訴えたいことや、心にフタをしていた部分を開示することにより、周囲の心を動かすスキルを身につけさせている。

一人ひとりの学生が自己開示をすることによりチーム内に心理的安全性を確立する。また、ストーリーテリングの技法を身につけさせ、自分の体験をストーリーとして伝え、自己の存在を客観的に俯瞰的に観察させることで自己理解

を深めさせる。

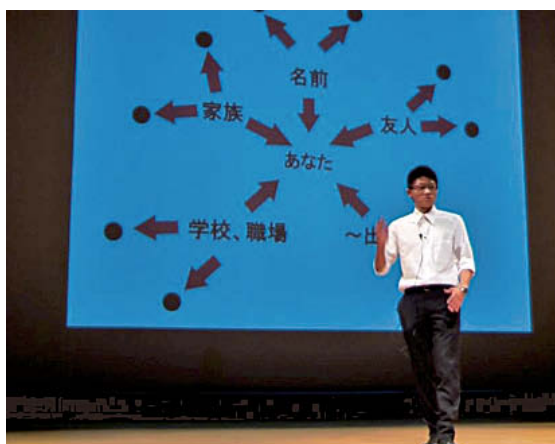


図-2 プレゼンテーション実習 (森都心プラザホール)

(ロ) 価値について考える

現在あるものの価値を最大化することを創意・工夫する。

手元の1000円という現金をチームの創意・工夫により、その価値を最大化するための活動を行う。(図-3)

一週間という時間を与え、1000円という現金価値を最大化するための具体的な活動をする。ただし、活動を始めてからは24時間以内に完了する。この活動で価値とは何か、をチームで考え、その価値を最大化するための具体的な活動を行う。ここでも心理的安全性のあるチームについて学び、高いパフォーマンスをあげるチームの特長を体感させる。

誰かを幸せにするための貢献的な価値を見出すチームが多く、そのために時間価値・存在価値を高めるパーティをしたり、街に出て、清掃活動をすることでその価値を高めたりするチームも出現した。チームが活動で得られたものとして、個人的価値として、行動力、誇らしい、楽しんで行動できた。

社会的価値として、人とのかかわり、周囲への影響力、街がきれいになった。

その他、発想力、注意力、充足感、郷土愛が深まった。などの報告がなされた。



図-3 熊本市街における清掃活動

これらの活動のベースには、すべてコーチングを活用し、自ら課題を発見し、ゴールを設定し、その達成のため主体的に取り組み、授業をとおして、学生は、自分が考えている以上の多くの可能性を持っていること、そして、その人が欲する答えはその人の中にあるということを実感することができたと考えている。

6. おわりに

文部科学省によって「教育2020年ビジョン」が発表され、日本の教育界は、大きく変革していこうとしている。この改革は、高大接続改革とも言われ、大学側のアドミッション・ポリシーを大きく変革することを求めている。一方で、児童・生徒には、知識偏重型の教育で身につけられる記憶中心の知識ではなく、主体的に課題を発見し、協働的にチームを組み、能動的に問題を解決するツールとしてアクティブ・ラーニングを導入することを求めている。

しかし、現状のまま改革を進めても、ゆとり教育における総合学習と同じく、それを実践する教師側の実力が伴わなければうまく機能することはない。理念はすばらしくてもそれを現場で活用するスキルが現場の教師になれば同じ轍を踏むことになる。

教師のコーチング研修は急務であり、アクティブ・ラーニングが成立するクラスづくり、風土づくりが急務と考える。そのための研修計画を早急に準備すると同時に、教師の側も主体

的、自律的、協働的に研修を深めていく必要がある。また、教師を育成する教職過程にもコーチングのスキルを早急に導入する必要がある。

今回は、専門学校における取り組みを紹介したが、まだ緒についたばかりである。生徒や保護者の多様化は激しく、教育現場をつつむ閉塞感は予想以上に大きい。国際化、情報化に加え、人工知能の発達は、近い将来に私たちの多くの仕事を奪うと予想されている。そのような時代に必要な教育を様々な角度から検証し、現場に定着させていきたい。

参考文献

- 1) 文部科学省教育課程特別部会「論点整理」
(2015)
- 2) 国立青少年教育振興機構 高校生の生活と意識に関する調査報告書 (2016)
- 3) 若松俊介 「深い学び」を支える学級はコーチングでつくる ミネルヴァ書房 (2017)
- 4) ピーター・ホーキンス チームコーチング 英治出版 (2012)
- 5) 小山英樹 峯下隆志 鈴木建生 この一冊でわかるアクティブラーニング (株) PHP 研究所 (2016)
- 6) 石川尚子 子どもを伸ばす共育コーチング つげ書房新社 (2017)

