

明日からの面談に生かせる 問いかけ技法

効果的な面談を行うためのノウハウにはどのようなものがあるのでしょうか。教育心理学の専門家に、高校の教育現場で応用しやすいカウンセリングの理論や技法について話を伺いました。併せて、その面談技法を実践している先生にも応用事例を教えてくださいました。今後の面談に生かしていただけると幸いです。

取材・文／菅家真理枝

勇気づけやブリーフセラピーの 手法を面談に応用する

教師に求められる力についてはさまざまな考え方がありますが、私は、「教師の4力」①伝える力（授業力）②まとめる力（学級経営、リーダーシップ）③ケアする力④つながる・つなげる力（同僚、外部、保護者との連携）が必要だと考えています。

この4力のうち、今教師に最も求められているのは「ケアする力」でしょう。その理由としては、少子化によって生徒が大事にされ、打たれ弱くなり、ストレスに対する耐性が低下していることがあげられます。また、社会的な面でも、人と人のつながりが薄くなっていることも影響しているといえるでしょう。



文教大学教育学部教授
会沢信彦先生
Nobuhiko Aizawa

専門分野は教育心理学で、専門領域は教育相談・生徒指導。カウンセリング、臨床心理学諸理論に基づいた生徒指導および学校経営を主な研究テーマに活動。『今日から始める学級担任のためのアドラー心理学』（共編著）など著書多数。

生徒の心のケアをする手段の一つが面談ですが、高校生の場合、個別指導や面談の目的は、多くの場合「自立の援助」ではないでしょうか。つまり、進路決定など、本人の自立に関わるさまざまな問題の中で苦戦している生徒を面談などの個別指導でどのように支えるかということが課題といえるでしょう。

面談や個別指導の場面で、考え方や手法に行き詰った時には、心理学やセラピーの理論や技法を取り入れてみるのも一つの方法だと思います。私は、教育現場で有効な理論として、アドラー心理学やブリーフセラピーの考え方や手法を取り入れてみることを提案しています。

それぞれの理論の特徴をご紹介しますよ。

アドラー心理学では、人間の行動には目的があると考え、行動の原因よりも目的を理解することに重点をおきます。さらに、生徒の不適切な行動には過度に目を向けず、生徒の適切な行動を「勇気づける」ことを提唱しています。「勇気づけ」とは相手の短所よりもリソースに着目し、自分なりに頑張ったことや成長に目を向ける態度や行動を指します。

一方、ブリーフセラピーは短期療法

とも言われ、クライエントの問題や原因にこだわるのではなく、その人が変化するためのコミュニケーションを追求することで、解決へ導こうとするものです。クライエント自身が必ずリソース力を持っているという前提に立つ点が特徴的で、非常にプラクティカルな側面を持ちます。

アドラー心理学と、ブリーフセラピーに共通するのは、相手に対する尊敬の念、信頼を持つこと、クライエント自身のリソースや長所に目を向ける点だといえるでしょう。生徒に対する尊敬の念がベースにあれば、アドラー心理学でもブリーフセラピーでも、またそのほかでも、先生なりの方法で取り入れていただければいいと思います。面談技法の幅を広げるためにも、この2つの考え方を参考に、問いかけを見直してみたいかがでしょう。

では、実際の面談では、どのようにブリーフセラピーやアドラー心理学を取り入れればよいのでしょうか？ 次ページで、実際に高校で担任を持ち、これらの理論や手法を用いた指導を行っている田嶋真広教諭に、具体的なセリフ例を用いて、その効果を解説してもらいました。

田嶋真広先生

Masahiro Tajima



社会科、3年生担任。埼玉県高等学校教育相談研究会・事務局。草加東高等学校は3校目で、教員生活は30年目を迎える。約20年前から、カウンセリングの勉強を始め、2004年には文教大学にて1年間の長期研修。現在は日本カウンセリング学会認定カウンセラーの資格を持つ。「生徒とのやりとりを自分自身が楽しんでほしい。こちらが楽しんでいけば生徒もやる気になってくると思います」と若い先生方にメッセージ。

技法を選べる実用性があり、信頼関係作りにも効果がある

私が、カウンセリングを学び始めたのは、ある登校拒否の生徒との出会いがきっかけです。その生徒は教師の言うことには耳も貸さないという状態でしたので、どういふふうに接したらいいかと、私は自分なりに模索しました。その時に、自分が持っているスキルや考え方だけではこういう生徒に対応するのは難しいと痛感し、何か理論的な根拠を身につけたいと考えたのです。それを機に、教員対象の研修会などで、カウンセリングを深く学ぶようになりました。

カウンセリングには「相手の持って

いる枠組みを尊重しながら、一歩踏み出せる方法や方向性をともに探る」という姿勢がありますが、アドラー心理学の勇気づけやブリーフセラピーは、そのための働きかけ方が明確に用意されており、クライエントの状況に応じて使い分けられることができる点が非常に実用的で、学校現場に適していると考えています。私自身は、事前に問題を見通したうえで、面談では生徒にいろいろな質問を投げかけながら、どんな話にのってくるか一致点を探し、その生徒に最も適した手法をとるようにしています。

アドラー心理学やブリーフセラピーの手法を面談に生かすことによる変化の一つは、生徒と教師間に「よい関係性が生まれる」ことです。教師に一方的に指示命令をされるだけでは、生徒は開き直るばかりですが、教師が自分のことを肯定的かつ好意的に見てくれていると感ずることができれば、生徒は心を開き、自らの可能性に気づき、自己実現にむけて意欲的に努力していくことができます。このような面談は、一見遠回りのように思えますが、生徒が自分で気づきを得て、自己決定できるようになるとしたら、実は効率的な方法なのではないかと思っております。

**勇気づけ(アドラー心理学)を
応用した声かけ**

ケース1 前向きな気持ちに させたいとき

生徒…行きたい学校を調べてみようという気持ちになりました。

教師…君が前向きな気持ちになってきて、僕はうれしいよ。

「私メッセージ」を使って 教師自ら肯定的な感情を示す

多くの場合、教師は生徒の適切な行動を褒めるものですが、右のセリフでは、「うれしいよ」という教師の「私メッセージ」を用いて、教師自身の肯定的な感情を表現しています。アドラー心理学では、「称賛されること」はそれ自体を目的化させるため、必ずしも「勇気づけ」にはならないと考えます。ただ私は、高校生ともなれば自分のためになることもわかっているはずなのでそこまで賞賛を躊躇する必要はないと思います。また、生徒が落ち込み、無力感に陥り全然前向きではない場合には、すぐに前向きにさせようと声かけをしても無理があります。そんな時は、その落ち込み具合とじっくり付き合い、共感的に理解しながら、待つみるしかないでしょう。

勇気づけ、ブリーフセラピーを 応用した 問いかけ セリフ例

生徒たちの抱える不安や悩みはそれぞれに異なり、生徒が40人いれば40通りの対応法があるといっても過言ではありません。担任としての個別面談や日常の声かけに、アドラー心理学やブリーフセラピーの手法がどう有効なのか、高校現場で実践中の田嶋先生に話を伺いました。ケース別に、具体的なセリフと効果的な使い方も紹介しているので、ぜひ、参考にしてください。

ケース 2

失敗を乗り越えさせたいとき

生徒…勉強頑張ったのに、今回のテストの結果が悪かったんだ。
教師…残念そうだね。どんなふうに頑張った？

プロセスに注目させ、生徒の中にやる気を自覚させる

アドラー心理学の「勇気づけ」では、生徒の中にある「やる気」「成長しようとする芽生え」を探り当て、自覚させ、たとえ何度か失敗しても励まし、再チャレンジできるように動機づけます。このセリフは正に、それを行ったものの期待したとおりの結果がでないと、やったことがすべて無駄だった、意味がなかったように思えることがあるのですが、「どんなふうに頑張った？」と問いかけ、結果ではなく経過（プロセス）に着目させることで、頑張れたことへの評価を伝えていきます。そうすることで、次の対策が見えてくることにもなります。「負けて覚える相撲かな」とも言うように、一時的な結果に左右されず、長い目で生徒を見てあげることで、生徒のレジリエンス（復元力）を高めていくことも大切でしょう。

ケース 3

異見を伝えたいとき

生徒…私には絶対にこの道しか考えられません。
教師…試しに他の方法（進路）を探るとしたら？
もしもあなたがあなたの保護者（友達）だったとしたら？
それを続けていくと、先々どうなる？

希望自体は認めつつうえで、現実の問題を自ら考えさせる

自分の進路を頑なに限定してしまい、大人から見てもあまり勧められないことを考えているケースがよくあります。現実の問題に目を向かせる必要があるのですが、その際、本人の思いを否定すると、意欲を減少させる危険性があるので、「勇気づけ」の手法では、まずは生徒本人の考えを聴いて、そういう希望を持っていること自体は認めるようにします。しかる後に、「ところでさあ」と前置きをし、独り言を言うように右のような問いかけをするのも一つです。もし、家庭環境や友人関係など別の問題がありそうな場合には、「急がば回れ」です。そちらを先に解決したほうが、進路について柔軟に考えられるようになることが多くないように思います。

ケース 4

うまくやれている部分に気づかせたいとき

生徒…何をやってもうまくいかないし、もういやになっちゃった。
教師…やる気がなくなっているんだね。うまくいったことは全然なかったの？
どう感じた？
周りの人の反応は？

うまくいった部分に目を向け、解決の道筋を感じさせる

「うまくいったなら、それを繰り返せ」「うまくいかなかったら、何か違うことをせよ」というのがブリーフセラピーのセントラルフィロソフィーです。うまくいったことがまったくない生徒はいないと思いますし、視点を変えてみれば何かうまくいったことがきつとあるはずなのです。あるいは、うまくやろうと頑張った姿勢や意識は評価できるでしょう。そこに着目させて、もう一度それを再現していけばいいのです。そのときの気分も思い出させると効果的です。それによって「すでに解決の兆しは見えている」というメッセージが伝わることは、生徒を前向きにしてくれると思います。

ケース 5

自分への肯定感を持たせたいとき

生徒…要領が悪くて、皆より遅れがちです。
教師…時間がかかってもプラスになることはないの？（問いかけ）
時間がかかっても丁寧にきちんとやれているよ。（指摘）

長所に注目し、自己評価をマイナスからプラスに変える

「引っ込み思案な性格」の生徒は「落ち着いていて熟考できる性格」「そわそわしておしゃべりが多い」生徒は「社会的で、話題が豊富な」生徒というように、一見ネガティブに見えるところも、見方を変えれば長所にもなります。そうした視点に基づいて評価や働きかけをしたほうが生徒はやる気が出るようです。また、生徒自身の自己評価をマイナスからプラスにすることによって、次の一歩も踏み出しやすくなるでしょう。例えば、我が子に悩みを抱えている保護者に対して、「では、お子さんが成長したと思うことは何ですか？」と問いかけると、保護者の視点がガラリと変わって、子どもへの働きかけや関係性が好転することもあるのです。

ケース6

問題や原因を本人から切り離させたいとき

～外在化

生徒…何としてでも受からなければならぬと自分でプレッシャーをかけてしまうんです。
教師…その「こだわり」が君を苦しめているんだね。

悪いのは君ではないという姿勢をとることで本人を楽にさせる

アドラー心理学でもブリーフセラピーでも、原因はどこにあるのかという「犯人捜し」はせず、解決志向で未来のことを考え、むしろ「いいところ探し」をしていくのが特徴です。しかし、時にはあえて問題の所在を支障のないところに設定し、「悪いのは君自身ではなくてほかにあるのだよ」という姿勢を取ることで、本人や家族が楽になり、ターゲットが絞れるという手法が「問題の外在化」です。右の例では、悪いのは「こだわり」であって、自分がダメなわけではないという姿勢を取って、「受かるに越したことはないが、受からなかったからといって人生が終わるわけではない。受かるように努力すればよい」と、合理的なとらえ方に変えていくことで、不安感や焦りを解消していきます。

ケース7

自分の目標を設定させたいとき

～ミラクルクエスチョン

生徒…この先どうなってしまうのか、不安でなりません。
教師…不安で苦しんでいるんだね。もし「奇跡」が起きて、不安がきれいに消え去ってしまったとき、どんなふうになっている？

良い方向に進んだ時を想像することで解決できる自信につなげる

混乱している生徒に、問題が解決した後の状況をイメージしてもらうことで、行動や認知変容の目標を明確にしていく方法です。「よくなった後のことを想像しよう」と提案することで、前向きになっていくことができます。私は「奇跡」という言葉は相手がピンとこないように感じるのでも「悩んでいることが落ち着いたとき」などの表現を使います。または、「どうなったらいいと思う？」と尋ねます。この質問のポイントは、「どうしたら」ではないこと。とにかくいい方向に考えるよう仕向けます。うまく想像できた時には、その時の気分や人間関係なども連想的に答えてもらうと、「解決できる」という自信をつけていくことができます。

ケース8

次のステップに行かせたいとき

～スケールリングクエスチョン

生徒…今全然どうしていいのかわかりません。
教師…どうしていいかわからないのか…。ところで、最高の状態は10点とすると、今の状態は何点？その点数をあと1点だけあげるとしたら何ができそう？

現状をプラスで評価することで、持っているリソースを意識させる

今の状態を数値に表してもらおうことで、客観的に自分の姿を見られるようにする手法です。教師はどんな数値が返ってきたか「へー、そんなに高いんだ」と反応することが肝心です。そして、「その点数はどんなこととされたの？」と中身を具体的に聞きます。例えば「学校に行けなくても家で教科書を開いている」といった答えが返ってきたときにも、「こんな不安な状態の中でもそんなに努力できているんだね」と評価し、さらにほんの小さな一歩でもいいので、今よりよくなる工夫を言ってもらいます。やるかやらないかを問うよりも、今まさに前向きな発想ができていることを承認しましょう。

個別指導は生徒が自ら自己決定するためのプロセス

普段、的確な指導・指示を求められることが多い教師にとって、生徒や保護者の悩みを聞いて肯定的に共感することが中心となる心理学的カウンセリングの手法は、やや戸惑いを感じるかもしれません。ですが、こうした手法を長年研究し実践してきた田嶋先生は、担任として生徒に接するならば、本来、基本にあるべきスキルではないかと語ります。なぜなら「個別指導の目的は、教師が生徒を誘導することではなく、生徒が自己決定できるようになること」(田嶋先生)だからです。生徒が自己理解を進め、主体的に進路を選択していくには、教師が個々の生徒をよく理解し、本人に自己理解を促していくような支援が欠かせません。生徒たちの価値観や進路が多様化した今、こうした心理学的アプローチで個別指導の幅を広げるのも、担任力向上の一助となるのではないのでしょうか。

教育現場の外では？

今、多くの会社が 社員の主体性を引き出す 仕組みづくりに 取り組んでいます

話を聞いたのは？

人材や組織に関する
コンサルティングや研修等を提供する

(株)リクルートマネジメントソリューションズ
シニアコンサルタント

橋本一郎氏

1990年人事測定研究所(同社の前身)に入社。1995年職務価値調査の開発を機に、人事制度コンサルティング業務に従事。2000年以降、コンサルティングをメイン業務に、人事制度改定、多面観察を用いた教育・評価への展開など、HRM(人的資源管理)領域で経験を積む。



現場任せでは人材が育たないことが課題です

人材育成は、企業においても以前から経営上の重要テーマでした。上司は、業績責任と同時に部下の育成という責務も負っていたのです。ところが今、現場で人材が育たない、次世代を担う管理職候補が育っていないという問題が、多くの企業で起こっています。

その背景には、バブル崩壊以来の採用手控えによる世代の断絶、リストラによる仕事量増加などで、現場に人材を育てる余裕がなくなったことがあります。

「自己成長シート」を使い
上司が個別面談するのが
一般的になりました

言い換えれば、部下の育成を、上司や先輩の属人的能力や裁量に頼っていた部分が大きかったということでしょう。そこで企業は、忙しい上司でも部下に関わりやすくなる仕組みづくりを考え始めました。その一つが、社員の責務を会社側が一方的に決めるのではなく、その目標が本人の成長にとつてどんな意味や価値があるか、結びつけて課すというやり方です。

なかでもよく見られるのが、「自己

成長シート」と呼ばれるツールと上司

との個別面談を連動させた手法です。部下のキャリア目標を理解し、「君が目指しているのはこういう方向性だね。ではこの役割を担うことが君自身の成長に○○のようにつながるから、この目標に取り組んでほしい」と達成した時の魅力を感じられるように目標を設定していくのです。

つまり企業が注目したのは社員の主体性。ツールや面談の仕組みを用いて上司がどう触発できるかが、本人の成長、ひいては組織の業績向上のカギだと考えているのです。

1人の上司だけでなく、
組織として多面的に
サポートしていきます

今後多くの日本企業で求められるのは、上司の言うことをこなすだけの人材ではなく、主体性をもとに自分で自分の仕事を変革できる人材です。そうした人材を育てていくには、上司の力は欠かせません。しかし上司の育成スキルには格差がつきものです。そこで面談内容や運用方法を細かくルーブル化したり、複数の評価者によるすりあわせ会議を導入して評価(方法)の目線を揃え、ばらつきを改善し、上司の評価眼も鍛える。このような

組織的な改革により、マネジメント・育成の均一化、複眼化を推進する企業も、ここ最近、増えているようです。さらには、昔の日本企業のように、社員旅行のようなイベントなどインフォーマルな面の復活も目立ってきました。こうした社員の喜怒哀楽をつかむことが、仕事における部下の主体性を引き出すことにつながっているようです。

