

## 明日から取り組めるヒント 生徒とのかかわり方をどう変えるか

長年、高校で生徒の進路指導にかかわり、平成26年度三重県学校教育功労者も受賞された鈴木建生先生は、「いかに生徒が自分自身を信じ、自立していくか」を模索し続け、生徒とのかかわり方を大きく変化させてきたといえます。そこで、鈴木先生が実践されてきたかかわり方の極意を、誌上で解説していただきました。

### 「教師は生徒の自己否定感がわからない？」

「自己肯定感」「自尊心」が大事だということとは当然のこととして語られています。しかし、改めて「自己肯定感とは何か」を問われると、簡単には答えられない気がします。似たようなものとして、「コミュニケーション能力が大事」があるでしょう。しかし、どちらも明確にコレと言うのが難しい。

そんな中、私の中で非常に腑に落ちたのが、キャリア研究者のドナルド・E・スーパリーの「適切な職業選択には肯定的な自己概念が必要である」という言葉です（図1）。まさに、そのとおり。目から鱗とはこのことだと思いました。

高校で進路指導をしていると、「私・俺なんて…」とか「この高校に来た時点で終わっているんだから勉強せいなんで言うな」など、未来のある子どもたちの言葉ではないと思うことが多々ありました。

自分には値打ちがない、価値がないと、自己否定している。でも、それは精神的に健康な状態ではありませんよね。しかも、その延長で、後ろ向きに自分の将来を選択するというのはないだろうと。

やっぱり「自分には意味がある」「人生には意味がある」「ここにいていいんだ」と、そういう気持ちが必要なんだと思います。それが、「自己肯定感」だと思います。では、どうしたらそういう自己概念ができるのか。それが悩みでした。

先ほどの図1にもありますが、なぜ自己否定しているのかを考えてみると、これまでの人生の中で、周囲からさまざまな否定的な言葉をかけられてきたことによって、自己否定感を強めていると考えられます。親のこともあれば、教師のひとつこと、友人同士の関係など、いろいろな要素があると思います。偏差値輪切りの教育の中で、「勉強ができない」から「価値がない」と思いこまされていったり、「お前なんかどうせ無理」という言葉

### 【講師】 産業能率大学 経営学部教授 鈴木建生先生

1980年、国語科教員として三重県立木本高校に着任以降、34年間、三重県立高校のキャリア教育推進に貢献。2002年、朝明高校に赴任し、キャリアカウンセリングと教育コーチングの手法を取り入れ、進路指導を充実。09年「高校生のインターンシップ推進のための手引き書」（県教育委員会）の作成委員も務める。国語の授業では、早くから協同学習を取り入れてもきた。13年度末に退職し、現職。キャリア教育の実践・講演活動などに取り組む。

図2 マズローの欲求五段階説と承認

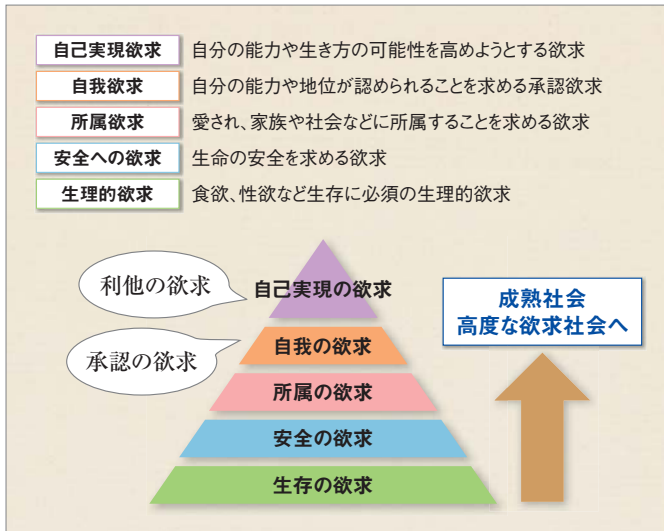
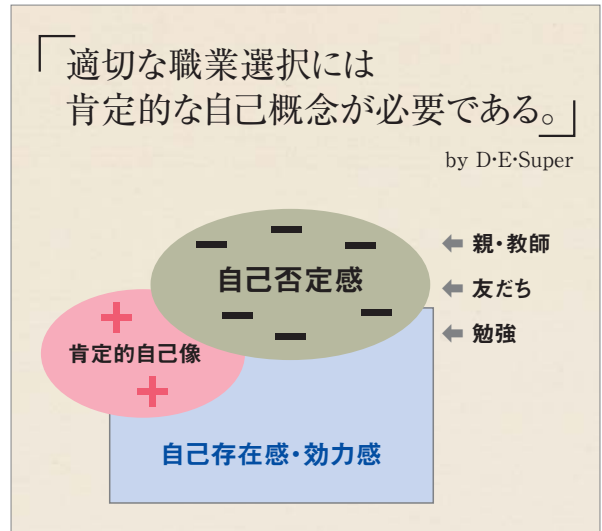


図1 自己概念とは…



人の欲求の段階として、「マズローの欲求五段階説」があります(図2)。人間の欲求はピラミッドのような階層を成し、低階層の欲求が満たされると、より高層の欲求を欲するというもの。それからすれば、家族や社会などに所属することが満たされると、次に自分の能力や地位が認められることを求める。つまり、人は誰でも、他者に受け入れてもらい、認められたいと考えていると言えるでしょう。

そこで、信頼関係を築いていくには、まずありのままの目の前の生徒を受け入れていく。承認することが大切だと考えました。「私・俺なんて…」という気持ちを、「そう思っているんだ」とまずは受け止める。そのために、「肯定的傾聴」が重要だと考えています。

そもそも、自己否定している生徒の多くは、これまで人に話を聞いてもらったという経験をほとんどしてこなかったわけです。いつも否定されたり、命令さ

ばかりを投げかけられたり。自己否定感とは、どんどん強められていくのです。

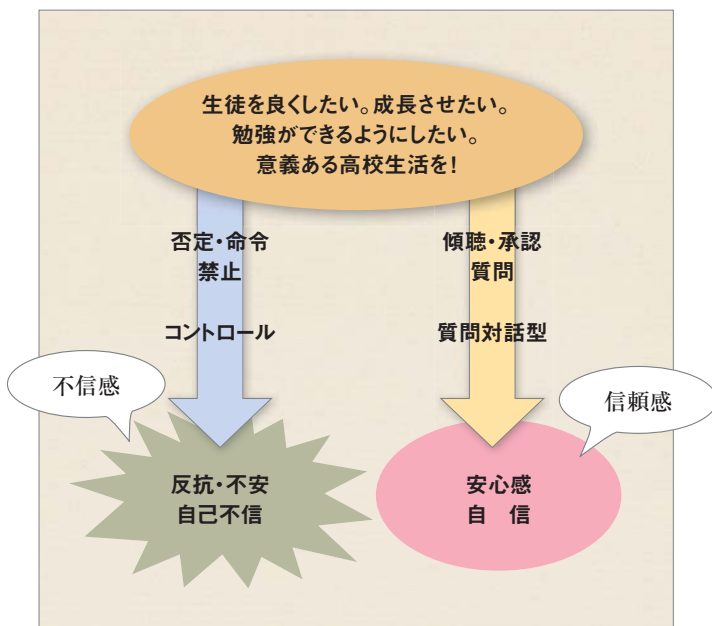
ところが、教師は、基本的に勉強がよくできると誉められてきた人間が多かったりするので、自己否定感をもった生徒のことが、正直よくわからないのが事実だと思います。でも、そういうわからない子どもたちとどうつながり、わかり合えるのか？ 信頼関係をどうつなげられるのか？ それが大きな課題でした。

**肯定的傾聴は生徒の心の刺を抜く作業**

肯定的傾聴は、具体的な方法については後述するとして、肯定的傾聴は、周囲から受けていたさまざまなマイナスの刺を、一つひとつ抜いていく作業だとも言えます。話し続けて、ある程度刺が抜けたところで、突然つながれる瞬間があります。心の壁が崩れて、本音の感情があらふれ出てくる瞬間。顔が真っ赤になったり、涙があふれ出たり。そういう感情のほとばしりを共有する。そこから初めて進路指導がスタートするのです。

自己肯定感を高めるために、良いこと

図3 生徒とのかかわり方



教師は最後の皆なんです。

肯定的傾聴の具体的な方法については後述するとして、肯定的傾聴は、周囲から受けていたさまざまなマイナスの刺を、一つひとつ抜いていく作業だとも言えます。話し続けて、ある程度刺が抜けたところで、突然つながれる瞬間があります。心の壁が崩れて、本音の感情があらふれ出てくる瞬間。顔が真っ赤になったり、涙があふれ出たり。そういう感情のほとばしりを共有する。そこから初めて進路指導がスタートするのです。

自己肯定感を高めるために、良いこと

ろ探しや誉めあうなどのワークをするともあるでしょう。それも確かにキッカケとしてはいいと思うのですが、まずは、他者との関係性の中で、自分が話をしてもいいんだ、ここにいて話を聞いてもらえる存在なんだと、そう実感してもらうことが大事だと思います。

心理学者のアルフレッド・アドラーが「相互信頼」や「相互尊敬」といった言葉で表現していますが、自己肯定感とは他者との関係の中で育てられていくものだと考えています。「私の発言を先生がきちっと受けて止めてくれてる。真剣に返してくれる」。そう実感できることによって、自分の存在感が高められていくのです(図3)。

# アクティブラーニングで 生徒同士が自己肯定感を育てる

## 授業が幸せを感じる場になる

自己否定感とは、他者との関係から生まれています。ですから、それを覆して

けるのも、他者とのかわりがあつてこそ。とはいえ、家庭環境に影響を受けた負のスパイラルを断ち切ることは、容易ではありません。だからこそ、やっぱり「教育」が大事になります。そこで要となるのが、アクティブラーニングや協同学習だと思っています。

アクティブラーニング・協同学習では、いい意味で依存関係になる「肯定的依存関係」が作られます。授業の中でペアワークやグループワークを行うことによつて、お互いに自己存在感を高めたり、役に立っているんだという自己効力感が発生するのが、大事なポイントです。

「幸福学」を研究されている慶應義塾大学の前野隆司先生は、幸せの4因子を説いています。

第1因子は、自己実現と成長を実感する「やってみよう因子」。第2因子は、つながりと感謝を感じる「ありがとう因子」。第3因子は、前向きと楽観の「何とかなる因子」。第4因子は、独立とマイペースの「自分らしく因子」。この4因子が幸せのもとになるといわれていますが、それが授業の中で達成されているのが、アクティブラーニングや協同学習の重要な要素だと思っています。

現在、大学で150人規模のアクティブラーニングの授業を行っています。その振り返りを見ると、「成長を実感できる、幸せなひと時だった」というコメントがあります。授業で幸せを感じることが多いことですね(笑)。でも、私は何もしていません。学生が自分たちで学び合っている。お互いにわからないことを言い合い、自己発見したり、他者発見したり。自分ももっと頑張ろうと励まされたり。そういう授業で、学生はモチベーションを高め、幸せを感じているのです。

### 他者の力を借りて乗り越える

自己肯定感というと、「自分のプラス面だけを見る、良いところを発見する」ととらえがちですが、本当は、ネガティブなこともちゃんと受け止め、乗り越えて力にしていけることが大事です。

実際、家族を亡くす、大きな事故に会う、病気をするなど、ネガティブなでき

ごと・経験がその人の人生価値観を大きく広げ深めることはよくあります。スティープ・ジョブスもその一人ですね。

そういう意味では、「自己肯定感」というより「自己受容」が大事なかなと思います。自己受容では、自己否定も時に必要な要素になります。自分の課題をみつければ、こんなことではダメだと気づくから成長できるということはあるでしょう。重要なのは、その自己否定に押しつぶされないということです。

自己否定に押しつぶされないようにしたり、失敗やネガティブなことを前向きにエネルギーにしていくには、一人では苦しい。だから、先生がいたり、仲間がいたり。「他者の力を借り、人とながつて力にしていく」ことが大切です。それが、肯定的な依存関係だと言えます。依存という一見弱者がすることのようにも感じられますが、本当は勇気がなければ依存できません。ダメな時は、ちゃんと他者にSOSを出せて、他者の力を借りて乗り越えていける。それは、アクティブラーニングや協同学習の重要な基本姿勢だと言えます。

そういうことを実現するためには、よく言われることですが、授業のグラウンドルールが非常に大事になります。

「よく聞きましょう」「質問しましょう」「わからない人を放っておいてはいけません(など)、授業の約束を、年度当初にしっかり共有することで、安心・安全な場を授業の中で作っていくことが、とても大事だと思っています。

## 先生同士も

### 「協同」する大切さ



生徒との信頼関係の土壌を作っていくには、先生一人が頑張っても限界があります。1対1で、クラス単位で、学年単位で、学校全体でなど、立体的にあらゆる機会に信頼関係の土壌を作っていく。そうすると、今までは絶対に相談に来なかったような生徒が、ある日ひょこり進路指導室をのぞきに來たりします。

だから、先生同士もタッグを組んで情報共有することが大切です。私が進路指導担当だった時は、3年生の先生たちと毎月1回、情報交換していました。当然ですが、先生たちがいがみ合っているとうまくいきません。「目標は一緒。生徒の進路をしっかりと実現していく。そのためにどうするか」といった基本方針を、最初の会議でしっかりと話し合い、先生もチームになつて協同的に取り組ましましょう。

時には、それまでの生徒の態度から「あんな生徒を支援する意味があるのか」というような反発を受けることもあるでしょう。でも、過去は過去。みんな良くなりたくし、成長したい。いいところに就職・進学したい。学校にいるということが、その証明なのです。「生徒も教師も、お互いに成長していきましょう」と理解を得ていけるといいのではないのでしょうか。

図4 アクティブラーニング(AL)・協同学習の概念

**AL 協同学習の学習観・授業観**

**学習観の変化**  
学習は個人の営み・知識は個人の頭の中に構成される  
勉強は本来、自分ひとりでやる

↓

学習は社会的な営み 実社会でも  
知識は相互作用により深まる  
教え合うことで確かなものになる

---

**つながる力を育む協同教育の精神(理念)**

- 自らの学びが仲間の役に立つ。
- そして、仲間の学びが自分の役に立つ。
- 自分のためにも仲間のためにも真剣に学ぼう。(学習定着と学力向上)
- 自他共栄の心。切磋琢磨の厳しい関係・協同的な人間関係形成能力

民主・共生社会の基盤となる価値観の醸成。



図5 コーチングの会話モデル／GROWモデル

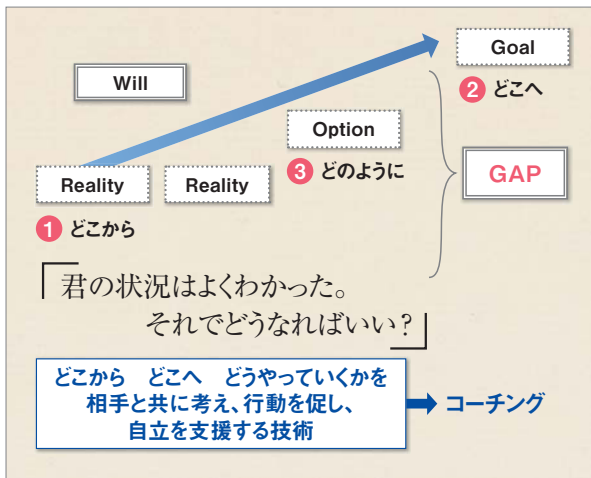
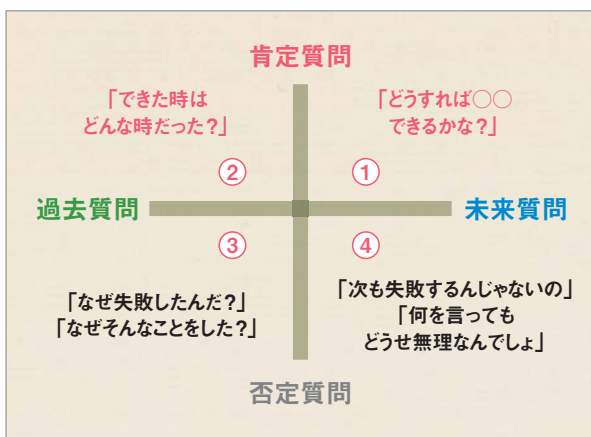


図6 質問のマトリックス



「なぜ教師をしているのか？」  
徹底的に悩み抜いてみてください

生徒の自己肯定感や自己受容を促していくにあたり、そもそも教師自身が、「なぜ、自分は教師をしているのか？」という軸の部分をしっかり深めて把握していることがとても大事だと思います。私自身、48歳の時その壁にぶつかって悩み、ようやく教師に目覚めたと思っています。ただ、そうやって苦しみ悩む中で、いろいろなところに行き、すごい先生にもたくさん出会いました。そこで学べたこと、感じたことが、自分の資質を磨くうえでとても重要だったと思っています。結局、教師自身も、人とのかわりの中でないで磨けないのです。

生徒とうまくいかない、授業がうまくいかない、進路指導がうまくいかない。そういう忸怩たる思いや苦しみがめっちゃ大事だと思います。苦しみも自分の宝物だと受け止めて、ぜひ頑張ってください。



ダウンロード可 鈴木先生が作成されたここで使用している図と、補足する資料スライドがダウンロードできます。

傾聴姿勢と  
会話・質問のコツに挑戦!

答えはすべて生徒の中にある

私自身、最初はコーチングの「傾聴」に抵抗がありました。何だかわざとらしいし、胡散臭い(笑)。でも、それまでの生徒とのやりとりは、アドバイスしまくり、ティーチングしまくりで「今日はいいい指導ができたー」と思っても、生徒は全然変わっていかない…。自己満足でしかなかったわけです。だったらやったことのない「傾聴」を試してみようと思ってみると、「聴くってこんなに大事なことだったんだ」と実感しました。

コーチングでは、答えはすべてその人の中にあると考えます。だから、自分の答えを言っても仕方ない。とにかく本人の状況や考えをしっかりと「聴く」しかできないわけです。そうすると、非常に厳しい家庭環境に置かれている生徒もいたりして、その生徒の気持ちを理解するなんて到底できないと思うこともありましたが、そんな時は、「申し訳ないけど、先生には君の気持ちはわからない。だけど、先生ができることは何かかな？」からスタートしていきましました。

また、しっかり話を聴いていると、その生徒がダメだと思っていることが、決してダメなことじゃないと本音でわかることがあります。そういうことを、お互いに確認しあうことが大事です。

例えば、いろいろな会社の企業見学に行くのに、ちっとも応募しない生徒がいた時のこと。「受けようとしなないのは何？」と質問すると、「まだじじめられるかもしれない」とぼそつと言ったんです。訊くと、小学校からずっといじめられていたと。でもその生徒は、ほとんど学校も休まず、課題も粘り強く頑張っていたので驚きました。「大人だって少しでも嫌なことがあれば、行きたくなくなる。それなのに、すごく強いよね。その粘り強さ、尊敬する」と伝えました。それからしばらくして、その生徒は、願書を提出し就職しました。本音で聴くと、皆、すごいものをもっています。それをきちんと承認することで、ゴールに向かったコーチングが始まるのだと思います(図5)。

「私」メッセージが重要になる

傾聴や対話の中で気をつけているのが、質問の仕方です。うまくいかないことや失敗したことを責め、原因を追究するのではなく、どうしたらうまくいくか、何があれば成功できたと思うかなど、肯定的な質問をしていく(図6)。また、「はい」「いいえ」で答えてしまうような閉じた質問ではなく、自分で考えて話ができるような開かれた質問をします。

さらに、先ほどのいじめに関する話の際に行っていたこと、コーチングではプロセス承認といいますが、その時に伝える言葉を、「私は尊敬する」というような「I(アイ)メッセージ」で伝えることも重要です。Iメッセージだと、受けた相手が否定することができず、しかも充実感や達成感を感じやすいメッセージになると言われています。

いずれにしても、傾聴するには、まず話をしにきてもらう必要があります。そのためには、徐々に信頼関係を作るしかありません。ガイダンスなど、あらゆる機会を通じて、常に「徹底的に応援する」というIメッセージを伝えることも大切でしょう。