

Tips for Everyday Classes



第4回

授業力を高める(3)

「コーチング」で autonomous learner を育てる

— 説明から気づきへ。説得から納得へ —

関西外国語大学 教授 中嶋 洋一

naka-yoh@kansai.ac.jp

富山県出身。英検講師派遣制度では初代から講師。荒れた学校に3度勤務し、そこから学んだことを生かした独自の授業論を展開。指導主事(富山県教委)時代には300余りの研究授業(小・中学校)に助言。教頭(砺波市立出町中学校)時代は、県内外からの希望者を対象に授業を公開するなど、魅力ある授業作りについて考えるきっかけを全国の教師に与えた。著書に、『英語好きにする授業マネジメント30の技』(明治図書)他、共著『だから英語は教育なんだ』(研究社)、DVD『6-way Street』(バンブルビー)などがある。

1 | コーチングとは何か

現在、多くの教師が行っている「ティーチング」。ねらいは、過去から伝承されてきた知識や技術を教えることにある。ただ、教示・示唆・指示は上意下達で行われるので、学習者はやらされているという感覚になりやすい。

一方、「コーチング」は、「問いかけ」「話し合い」「振り返り」等を通して、自己決定・自己責任が生まれるようにする。時間はかかるが、理解が深まり、自主・自律が促進される。最近では、「メンタリング」もよく使われているが、どちらかというと、こちらはアドバイザーというニュアンスが強い。メンター(助言者)がメンティ(学び手)に手本を見せ、成功したときの楽しさややりがいを語り、そのやる気を高めるというものである。メンタリングについては、次回の「ヒューマン・ネットワーク力」で詳しく触れることにする。

コーチングの生みの親と言われるガルウェイ(2000)は、コーチングを「人の潜在能力を引き出し、そのパフォーマンスを極大化すること」「教えることではなく、自ら学ぶことを助けること」としている。また、コーチングの手法を世界で初めてビジネスに応用したウィットモア(2003)は、コーチングの真髄を「意識と責任感を育てること」と述べている。

今回は、「コーチング」が、授業においていかに生徒の理解度を高め、自律を早めるのに有効的かということについて述べてい

2 | コーチングを阻害する 教師のSOS

コーチングの基本スキルは①質問する ②傾聴する ③観る ④伝える、の4つの行為であると言われている。今、やる気になれない生徒が増え続けていることが大きな問題になっているが、それは、「成果主義」と上の4つのスキルが適正に行われていないことが少なからず影響している。

やる気を生み出すには、学習の中に、自ら気づけるプロセスを取り入れ、気づきを概念化(意味づけ)することだ。そして、自分で設定した目標に向けて、実際の行動を促す。それがコーチングの仕事である。

しかし、コーチングは誰にでもできるというものではない。次のようなSOS(生徒にとって)が習慣になっている教師には、コーチングは難しいだろう。つまり、

S - しゃべりたがる
O - おしえたがる
S - しきりたがる

である。教師は、一旦しゃべりだしたら止まらない。周りの状況に鈍感になる。教えたがる、仕切りたがる教師の「(生徒に)勝ちたい」というエゴと「私が教えなければ」という窮屈な思いこみが、学習者のやる気を萎えさせる。

授業は「ライブ」であり、50分間「再生状態」でなければなら

第4回 授業力を高める(3)

「コーチング」で autonomous learner を育てる — 説明から気づきへ。説得から納得へ —

ない。SOSがあると、授業が one way になりやすい。ついしゃべりすぎて時間がなくなったから、早く先に進みたいからと、stop と forward ボタンを頻繁に使い始める。すると、途端にライブではなくなる。生徒の疑問、質問、つまずき、驚きなどは、再生状態の中でこそ自然に生まれてくるものである。教師は、ジャズセッションのように、自らの考えや計画(予定)と生徒の考え(突発)と即興で融合させなければならない。その鍵となるのは、認めること、ほめることとそのタイミングである。

3 | 教育のコーチングは「メタ認知力」を高めること

教育におけるコーチングは、教師が、問題発見、課題認識、解決のための情報収集、整理・分析、批判的考察、仮説・検証といった視点を持ち、今がどの段階であるかを認識して、学習者に正しい位置を知らせることにある。つまり、コーチングは、個々の「メタ認知力」を高めることにつながる。

「メタ認知」とは、自分が、何が分かっていて何が分からないかを自己理解することである。一段高い所から俯瞰的に見ている自分、かたわらでセルフ・モニタリングをしている自分がいるというイメージだ。だから、ゴールが明確になっていなければ「メタ認知力」は身につけにくい。

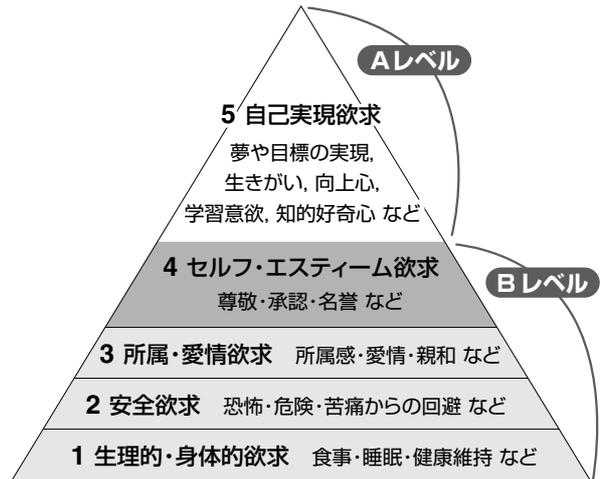
「メタ認知力」は、自己評価能力と自己肯定感(セルフ・エスティーム)を高める。自己評価カードの「楽しかったか」「協力できたか」といった観点では、自己評価能力は高まらない。単元ごとに、①到達目標(評価規準)②それに到達したかどうかを「～ができたか」という具体項目③判断の拠り所、等を示すなど、自分の成長や変容が意識できるようにしなければならない。必要なのは、カルテ(生徒が目標の自己申告、到達するための計画と評価を記入)を用意し、個々の成長を学期ごとに確認することだ。また、活動後に「感想を書きなさい」と指示するのではなく、「何ができるようになったか」を尋ね、「伸ばしたい力」「気づいてほしいこと」を具体的に入れたアンケートを課すことである。

もっと、教師自身が「どんなことができるようになれば良いか」という明確な目標をきちんと持つとうではないか。目標を持つということは、自分を変えられるということだ。目標、ゴールを持っている人は、仕事を面白いと感じやすい。その機会が多いほど、「もっと面白くしたい」という気持ちが生まれてくる。アンテナが高く伸び、気づきのチャンネルが増え、ひらめきが生まれやすくなる。すると、さらに面白いと思うものに遭遇しやすくなる。つまり、「メ

タ認知力」を高めるには、小さくてもいいから、具体的な到達目標を設定することである。

3-1 マズローの「欲求の階層」が教えること

読者の皆さんは、マズローが示した、人間の「欲求の階層」をご存じだろうか。



図：マズローの「欲求の階層」

AとBの階層の違いが、実は大きな意味を持っている。大人(保護者や教師)は、Bレベルを当然のことと考え、最初からAレベルを求めたがる。しかし、Bの1～3のレベルがきちんと満たされていないと、Aの欲求は生まれてこない。4のセルフ・エスティーム欲求の段階まできちんと育てることが大切なのだ。自分が大切にされる、仲間がいる、クラスが心地よい、明るい笑いがある、間違いや失敗も認めてもらえる、という要素が個々のセルフ・エスティームを高めていくのである。一人ひとりが高まり、集団も高まってくると、自然にAへの欲求が出始める。だから、1～3の段階は、たとえ大人(親・教師)主導であっても、きちんとできるようにしておかなければならない。

4のセルフ・エスティーム(自己肯定感)に至るまではティーチング中心で、5の自己実現欲求のレベルはコーチング中心にするのが理想である。

3-2 「学び方」を身につける

英国の哲学者、ホワイトヘッドの有名な言葉に、「あまりに多くのことを教えるな。しかし、教えるべきことは徹底的に教えるべし」というのがある。ティーチングは、これに尽きる。教師主導型でいいから、生徒ができるようになるまで、責任を持って指導するというのである。

一方、コーチングは自己主導型と言えよう。生徒が自ら学び、自ら考えるスタイルだ。これは、ある程度力がついていないとでき



ないことだ。だから初期段階から「生徒に任せる」というのは無責任である。自ら学ぶ生徒を育てるには、折を見て、「学び方」を会得させることが不可欠である（中国の故事に「百尾の魚と与ふるより一尾の魚の獲り方を教えよ」がある）。ドイツの数学者・天文学者のヨハン・カール・フリードリヒ・ガウスが、学び方を次のように言っている（下線は筆者による）。

- 知ることではなく、学び取ること
- 所有することではなく、獲得すること
- 存在することではなく、到達すること

下線の部分が、「ゴールに向かってチャレンジする」というプロセスになっていることが、お分かりいただけるだろうか。

学び方を身につけるには、自分の現在位置を知ることが大事だろう。例えば、単元の最初にするのは第1次から始めるのではなく、第0次（生徒の実態）の確認である。先に進むだけでは「何のために学んでいるのか」が分からなくなる。また、生徒がつまずいたときに、十把一絡げで「英語ができない」「勉強していない」で終わらせないことだ。原因が未習のためか、練習不足のためか、または間違っ理解していたのかを見極める必要がある。テストは「健康診断」と同じ役目を持つ。健康でないところが見つければ、教師は、カルテにより、きちんと治療しなければならない。

3-3 授業を「説得型から納得型」に

私の授業を履修した学生が、コーチングについて次のようなレポートを書いている。

（前略）思いつきで言った発問が理解されていないと知って、慌てて言い直すという教師は少なくない。私が世話になった教師はほとんどがそうであった。中嶋先生が何か発問して、生徒が理解しているかどうかを確認したいときはどういう対処をしているか。“Do Jan-ken. Winner will explain. Please check in pairs.”である。教師がべらべら話してしまうよりも、生徒が考えるように仕向けるところに中嶋先生らしさを感じられる。人は理解していることしか説明できない。多くの授業は「教師が与える授業」だが、中嶋先生の授業はコーチングを駆使した「教師が膨らませる授業」である。話し合いの時間は、教師の中にある「到達目標」が出てくるかどうかを探りながら、各グループにアドバイスを絶妙なポイントで示し、そのグループの活動を膨らませている。教師が答えの方向性を決めずに、各グループの意見を尊重する。

大学近隣の中学生たちを対象にした中嶋先生の「中学生学びング・キャンパス」を体験し、これが生徒を生かす授業なのだ!と強く感じた。生徒主体の授業とは、活動ありきの授業ではなく、生徒が考える授業である。自分で考えて、自己選択・自己決定をすることにより、生徒に責任感が生まれる。自分の意見を生かすことができるので、教室に様々な意見が飛び交う。多様な意見に出会うことにより、生徒は自分の視野を広げることができる。それは、自分の生き方を見つけることと同じである。教室は小さな社会である。社会には想像もつかないほど様々な生き方がある。人とつながり、思いを巡らし、自分の生き方を探っていかねばならない。中嶋先生の授業には、人間の生き方そのものを感じることができる。だからこそ、中学生や大学生たちが未来に希望を抱くようになり、中嶋先生の授業の虜になっていくのだろう。

4回生男子 (T.Y)

コーチングを心がけることで「スピーチ型の授業」が「対話型の授業」に変身する。対話型になると、納得が生まれやすい。もし、コーチングかティーチングかで迷ったら、生徒に「君はどうしたいの?」とまず尋ねてみることだ。生徒から答えが出てくるようなら、コーチングに徹すれば良い。答えは生徒の中にある。「自分でやった」「自分でできた」が自信を生み、自主・自律へとつながっていく。

力のあるコーチは、自分が驚いたことや感動したことを、くどくどと説明したりはしない。それが再現できるようにして、自ら体験させる。それに至る下地づくりをていねいに行う。仲間の考えや良いモデルを示して、刺激や到達目標となるように仕掛ける。こうすると、生徒たちは自らの目標を持つようになる。自分で気づいたこと、自分で見つけた喜びが、次の探求欲につながることを指導者は熟知しているからできることなのである。

3-4 「形成的評価」を生かす

私が、初任のときからずっと取り組んでいることがある。それは、ノート、小テストや定期テストの点数の横に、朱書きでコメントを書くということである。

今まで、拙著の中で紹介しなかったのは、それが当たり前のことだと思っていたからだ。しかし、研修会等でそのことを紹介すると、どうもそうではないようである。

朱書きのコメントの発端は、自分が高校生のときにもらったテストに朱書きで小さく書いてあったT先生のコメントだった。悲惨な点数の横に小さく「君のナニクソに期待しているゾ」と書いてあった。点数は悪くてショックだったが、なんだかうれしくなった。

第4回 授業力を高める(3)

「コーチング」で autonomous learner を育てる — 説明から気づきへ。説得から納得へ —

それがきっかけで、またやる気になれた。たった一言なのに、奮い立たせられた。

朱書きは、相手への個人メッセージであり、励ましとなる。

大切なのは、「～すると良い」といった教示やおせっかいではなく、相手への関心である。教師と生徒の人間関係が土台にあるとき、授業における「形成的評価」が自然体でできるようになる。そのためにも、教師は「どんな力をつけてほしいか」というゴール(評価規準)をきちんと認識しておかねばならない。

生徒は、目標を達成したのか、またはどれだけ近づいたのかを具体的に知りたいのである。各学校では、確かに評価規準は作られてはいるが、残念ながら意識されていない。日々の授業と連動していないのである。理由は、単元の言語材料の定着が主目的で作成されており、1年間のストーリーラインができていないからである。逆に言えば、何のためにその活動をするのか、それが次のどこにつながっていくのかといった構想があれば、自然と「形成的評価」ができるようになる。

3-5 教師は「ほめ上手」に

コーチングでは「ほめ上手」になることだ。「ほめる」と聞いて誰もが思い浮かべるのが、山本五十六元帥の言葉だろう。ただ、意味の受け取りには勘違いがあるようだ。

ご覧いただきたい。

やって 見せて
言うて 聞かせて
やらせて 見て
ほめてやらねば
人は動かす

そう、「やらせてみて」ではなく、「やらせて 見て」なのである。実際にできているかどうかを、責任を持って見届けるということだ。まず、教師がモデルを示す。そして、教師の胸から出た言葉(体験談や事実)で伝える。実際に、できているかどうかを確かめる。最後に「やれたじゃないか」「できているよ」とほめる。やる気は、このプロセスから生まれてくる。

豊富な経験は、気づきを誘発する。大切なのは、「為すことによって学ぶ(人は経験することで育つ)」ことを実感させることだ。最近、時間的なゆとりが少ないことから、効率を求めて、事前に大人の方でルールを敷いてしまう傾向がある。失敗させないように、大人が準備をすればするほど、成功させることが当たり前になる。「これで良い」というスキーマが生まれやすくなり、マニュアル化が始まる。それが繰り返されると、頑固なステレオタイプ型

(決めつける)考え方につながる。すると、小さな変化や違いに気づけなくなり、問題発見が遅れてしまう。ていねいな教師が「良い教師」なのではなく、「おせっかいな教師」「成長を阻害する教師」であることが、これで分かるだろう。

失敗も成功も、生徒自らが選択する中で経験することが大切だ。そうでなければ、本当の「メタ認知力」は育たない。間違ったときに「なるほど、そうか」と気づきが生まれる手だてを示すのがコーチング。必要なのは「失敗をさせない教育」ではなく、「失敗を生かす教育」なのだ。順にこなしていくのではなく、途中で「どうしてだろう?」が生まれる場面を作り、修正を加えていくプロセスにすることだ。教師の仕掛けは、できるだけ、上位層の生徒たちの「考え方」や「学び方」を途中で取り出し、全体に気づけるような場面を演出することだ。正答だけでよしとせず、理由や根拠を引き出すような質問を心がけ、「言い換えると?」と尋ねてみたり、メタファー(隠喩)で例えさせたり、NGワードを指定して具体的に考えさせたりすること(言語化)が大事なのである。そして、最後は抽象で概念化し、いつでも取り出せるように脳に保存しておかせることである。

4 | spoon feeding の 授業からの脱却を

今回は、コーチングをとりあげた。コーチングのねらいは、autonomous learner を育てることにある。そのためには、教師が「良い指導」と勘違いをしている spoon feeding の授業から、少しでも早く脱却しなければならない。そして、生徒の夢や願いを実現するために、自ら考え、スキルを高め、他の友人たちと共生する喜びを感じるような授業を目指そう。そのためには、教師がティーチングとコーチングのバランスをとること、どの場面でどちらを使えばいいかを、リアル・タイムで正しく判断できる力を身につけることが大事なのである。

今回の「授業力(4)」では、「ヒューマン・ネットワーク力」を取り上げる。「職員室のネットワーク力」でエネルギーを増殖しあい、生徒をたくましく育てている教師たちを紹介する。

参考文献

W.ティモシー・ガルウェイ(2000)『新インナーゲーム 心で勝つ! 集中の科学』日刊スポーツ出版社
ジョン・ウィットモア(2003)『はじめのコーチング』ソフトバンククリエイティブ
マーシャル・ゴールドスミス(2007)『コーチングの神様が教える「できる人の法則」』日本経済新聞出版社