

在籍校名 福岡県立宗像高等学校
職・氏名 教諭 皆川 有希子

研 修 報 告 書

このたび、長期派遣研修員として、下記のとおり研修をしましたので報告をいたします。

記

1 研修種別

D 福岡県教育センター研修員

2 主題研修について

研究主題 発達支持的教育相談の充実を図る一方途 ―短時間面談法の研修プログラムの工夫―

(1) 研究のねらい

ア 課題の背景

社会や子供の変化等を背景として学校教育における課題も複雑化・多様化しており、子供一人一人の学びを最大限に引き出すことや、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての役割がこれからの教員に求められている。生徒指導提要においても、生徒の発達を支えるような生徒指導の側面に着目し、その指導の在り方や考え方についての説明が加えられた。発達支持的生徒指導は日々の声かけや、授業や行事における働きかけによって行われるものであるが、これを実践するために、限られた時間の中でどのような研修を行うことが有効であるかを見いだしたいと考え、本主題を設定した。

イ 研究の目的

発達支持的教育相談の充実を図るための短時間面談法の研修プログラムを開発し、その有効性を明らかにする。

(2) 研究の構想

ア 主題の説明

(ア) 主題について

生徒指導提要によると、「発達支持的教育相談」とは、様々な資質や能力の積極的な獲得を支援する教育相談活動であり¹⁾、「発達支持的」とは、生徒が自発的・主体的に自らを発達させていくことが尊重され、その発達の過程を学校や教職員がいかに支えていくかという視点に立つことであると述べられている²⁾。これらを踏まえ、本研究における「発達支持的教育相談の充実」とは、教育活動全体において、在籍校が目指す主体的に取り組む生徒の育成につながるような教員の働きかけが増えることとする。本研究において発達支持的教育相談が充実したときの教員の姿を次のように捉える。

- 理想の未来像を話題にして、生徒のやる気を高めるような声かけをしている。
- 生徒自身で個別の目標を設定できるよう、過去の成功体験を引き出したり複数の選択肢から選ばせたりするような声かけをしている。

(イ) 副題について

本研究における「短時間面談法」とは、5分から10分程度で効率よく面談するために有効な質問の仕方や、面談の構成による手法を指す。「研修プログラムの工夫」とは、研修目的の達成に向けて、研修内容、研修内容の順序及び研修の方法を選択することを指す。

イ 研修の評価と調査方法

研修目的が達成されたかどうかを調べるため、カークパトリックの4レベル評価モデルを基に調査を行う(表1)。「反応」及び「学習」については職員研修会直後に行い、「行動」及び「成果」については面談Week(二者面談)後と職員研修会の1か月後に行う。また、研修プログラムの前後に、福島県「児童生徒を支援する力を高める校内研修に関する研究(第四年次)」(平26)を参考にした実態把握のための調査を行う。

表1 カークパトリックの4レベル評価モデル

レベル	名称	内容
1	反応	学習イベントに対して、受講者がどの程度、肯定的に反応したか
2	学習	学習イベントに参加することで、受講者がどの程度、目標とされた知識、スキル、態度を獲得したか
3	行動	学習イベント中に学んだことを、受講者がどの程度、仕事に戻ったときに活用したか
4	成果	学習イベントとその後の定着によって、どの程度の結果が生み出されたか

(3) 研究の実際

ア 研修の企画

(7) 研修内容の設定

本研究では校外で研修に参加した教員が研修担当者を務めることを想定して企画を行った。内容は研修担当者(筆者)が教育相談係、研修課長と協議して作成し、運営委員会での検討を経て決定した。

(4) 研修目的の設定

発達支持的生徒指導の場面として教員と生徒による1対1のコミュニケーションを選び、職員研修会後に行う面談Weekや日常のやり取りにおいて、生徒のやる気が高まるような声かけや、生徒自身が個別の目標を設定できるような声かけにつながるコミュニケーションスキルの習得を目的とした。

イ 研修プログラムの考案

(7) 研修プログラムの内容

定金(2016)が開発した、解決志向アプローチをベースとした「7分面談」を参考にした。解決志向アプローチの特徴は、問題の原因追求よりも、解決した状態をイメージし、その状態を実現できるように支援することにある。解決策を生徒自身に考えさせるため、生徒は内発的に動機付けられ、強制されるよりもやる気が高まると言われている。この面談法で使われているスキルを取り入れることによって、生徒は自ら目標を設定し粘り強く取り組むようになってきた。また、事前アンケートから、教員が短い時間で効果的な面談をすることの難しさを感じていることがわかったため、「7分面談」の工夫点について知ることは、短時間で効果的な面談をする際に有効であると考えた。なお、解決志向アプローチにはいくつかの質問技法があるが、職員研修会の時間が短いため一つに限定するほうが効果的だと考え、初心者でも使いやすくとされているスケーリング・クエスチョンを採用した。

(4) 研修プログラムの構成

茨城県「教職員のコミュニケーション能力の向上—『教職員研修ツール』の開発と実践を通して—」(令3)を参考に、研修の流れを設定した(表2)。これは、ソーシャル・スキル・トレーニングの一般的な進め方を基に作成されたものであり、コミュニケーションスキルの習得を目指した研修プログラムに応用できると考えた。また、在籍校で計画している職員研修会は30分間である。このため、全教員が集合する職員研修会でコミュニケーションスキルの実践(リハーサル)を行い、個人で取り組むことができる講義にあたる部分(インストラクション、モデリング)は教育相談通信の配付による事前・事後研修を行うこととした。

表2 研修の流れ

研修内容の目的や意義、知識を習得する。(インストラクション)
会話例などの具体的な活用例から学ぶ。(モデリング)
実際にやってみて、学んだことを身に付ける。(リハーサル)
リハーサルをして、気付いたことや良かったことを共有する。(フィードバック)
日常場面で実際に活用する。(チャレンジ)

ウ 研修プログラムの詳細

研修プログラムと調査計画を次頁の表3に示す。表中の「流れ」は表2に示した「研修の流れ」、「評価目的」は実態把握またはカークパトリックの4レベル評価モデルの名称である。なお、生徒指導提要の改訂に関することや、事前アンケートで挙げられた「本音を話してくれない」「相談内容を誰にも言わないでほしいと言われた」といった面談における悩みについては、面談Week直前に示すことが有効だと考え、事後研修として教育相談通信を配付した。

(7) 事前研修

内容の順序は、簡単に組み立てるものを先に示し、職員研修会の演習に関連するものは職員研修会の直前に配置した。教育相談通信 Vol. 1 では、自己のコミュニケーションの特徴に気付くことをねらい、アサーション度チェックを紹介した。また、コーチングや不登校生徒対応に関する NITS 校内研修シリーズの動画を紹介した。Vol. 2 では、「聴く」スキルの向上をねらって、傾聴と承認のスキルを紹介した（モデリング）。Vol. 3 では、職員研修会に向けて解決志向アプローチの考え方や、スケーリング・クエスチョンの事例と注意点を紹介した（モデリング）。Vol. 4 では、職員研修会に向けて7分面談の対話例を提示し（モデリング）、7分面談の構造と短時間で面談する際の工夫点を紹介した。

会話例を紹介する際は、学校での活用をイメージできるよう、教員と

生徒または教員どうしの会話とし、不適切な例とスキルを活用した例を比較できるようにした（モデリング）。教育相談通信は職員室内の各学年黒板へ掲示し、学校ポータルサイトと職員用 Google Classroom へ投稿し教員がいつでも閲覧できる環境をつくった。

(イ) 職員研修会

職員研修会では、相談をする側と相談を聞く側の両方の立場を通して、解決志向アプローチの考え方や、及びスケーリング・クエスチョンの効果を体験することを目的とした。面談法の効果を強く実感することがその後の実践につながると考え、生徒を想定したロールプレイではなく教員自身も持っている課題や悩みをテーマとした。また、必ずスケーリング・クエスチョンを使う展開になるよう、ワークシートには質問文を具体的に記載し、これに沿って質問することで解決志向型及びスケーリング・クエスチョンの流れになるようにした（モデリング）。

職員研修会の時間配分を表4に示す。解決志向アプローチとスケーリング・クエスチョンについて説明をしたのち、演習の目標として、「スケーリング・クエスチョンを使う」「うなずいたり、あいづちを入れたりしながら、共感的に話を聞く」「問題を掘り下げるのではなく、解決した姿、理想の未来像を話題にする」「アドバイスは『まとめ』の時間まで我慢する」の4つを確認し、面談演習を行った（リハーサル）。振り返りでは、印象に残っている場面や相談を聞く側のよかったところを伝えるよう指示をした（フィードバック）。時間配分に気を付けながら、相手が肯定的な自己決定ができるよう、言葉を選びながら面談を進める教員の姿が多く見られた。

(ウ) 事後研修

教育相談通信 Vol. 5 では、生徒指導提要改訂案より生徒指導の2軸3類4層構造について紹介した。また、事前アンケートで挙げられた「本音を話してくれない」や「相談内容を誰にも言わないでほしい

表3 研修プログラムと調査計画

研修プログラム			調査計画	評価目的	内容	実施時期
内容	流れ					
			事前アンケート調査	実態把握	「生徒を支援する力に関するアンケート」(福島県)を参考にしたアンケート調査を行い、在籍校教員の実態を把握し、研修資料作成の参考にする。	7月上旬
事前研修	教育相談通信 Vol.1	アサーション度チェック	インストラクション		教員が自己のコミュニケーションの特徴に気付くことをねらい、質問紙によるアサーション度チェックを行う。チェック後に他の教員と共有し意見交換するように促す。	9/1
		動画・資料の提示	インストラクション		教員のコミュニケーションスキルの向上をねらい、NITS 校内研修シリーズを紹介し視聴するよう促す。	
	教育相談通信 Vol.2	傾聴と承認	インストラクション モデリング		教員のコミュニケーションスキルの向上をねらい、「傾聴」「承認」のスキルに関する資料を配付する。	9/8
	教育相談通信 Vol.3	解決志向アプローチとスケーリング・クエスチョン	インストラクション モデリング		職員研修会で行う7分面談の演習に向けて、解決志向アプローチの考え方や、代表的な質問技法であるスケーリング・クエスチョンに関する資料を配付する。	9/15
教育相談通信 Vol.4	7分面談法	インストラクション モデリング		職員研修会で行う7分面談の演習に向けて、教員が7分面談の概要を把握することをねらい、資料を配付する。	9/22	
研修会	7分面談ロールプレイ		リハーサル フィードバック		全教員が援助者役と相談役の両方を経験し、7分面談に関する基本的知識の理解と技能の習得を目指し、7分面談ロールプレイ演習を行う。	9/29
			直後アンケート調査	反応学習	研修内容に対する有用感や効力感を測るためのアンケート調査を行う。	
事後研修	教育相談通信 Vol.5	生徒指導の構造	インストラクション		生徒指導提要改訂(案)より、生徒指導の2軸3類4層構造についてと、キャリア教育と生徒指導の連関性について資料を配付する。	10/6
		こんなときどうする	インストラクション モデリング		事前アンケートで得られた「面談で困ること、苦手なこと」に対するアドバイスを提示する。	
チャレンジ					面談 Week (10月11日～10月18日) 日常における生徒・保護者とのやり取り	
			面談 Week を振り返るアンケート	行動	研修内容が実際に面談で活用されたかどうかを調べるため、面談を行った教員を対象としたアンケート調査を行う。	10/18
			事後アンケート調査	行動 成果	事前調査からの変化と、研修内容の活用状況と成果を調査するためのアンケート調査を行う。	11/10
			インタビュー調査	行動 成果	研修内容と成果の関連を調べるため、研修内容を面談で活用した教員を対象にインタビュー調査を行う。	11/17
次年度における研修内容の検討						

表4 職員研修会の時間配分 (合計 30分)

展開	内容	時間配分
導入	・解決志向アプローチとは ・7分面談の進め方 ・演習の説明	7分
演習1	・A先生がB先生に相談する ・振り返り	面談7分 振り返り3分
演習2	・B先生がA先生に相談する ・振り返り	面談7分 振り返り3分
まとめ	・研修直後アンケートの説明	3分

と言われた」等の対応例として、文献を参考に教育相談的な声かけの例を紹介した。

エ アンケート調査結果の分析と考察

研修目的を達成するまでに教員がどのように変容したのかをアンケート結果から分析した。なお、アンケートへの回答は任意としているため、在籍校全体の傾向を示すものではない。

(7) 事前アンケートと事後アンケートの比較

事前及び事後アンケートは、教員の教育相談的な手法に関する理解の深まりとそれに伴う行動の変容を捉えることを目的として行った。事前及び事後の両方に回答した 24 名について、回答が変化した人数が多かった項目を表 5 に示す。問 9 は、教員が自己のコミュニケーションの特徴を理解しているかどうか、問 12 は、カウンセリング等のスキルを活用しているかどうかについての質問である。これは今回の研修内容と関連しており、研修が教員の理解や行動に影響を与えたと考える。なお、回答が下降しているケースが見られるが、研修を受けたことで、これまでの自己のコミュニケーションに対して厳しい見方をするようになった教員や研修内容をまだ活用できていないと考えている教員がいるためではないかと考える。

表 5 回答が変化した人が多かった項目と人数 (n=24)

	質問項目	下降	変化なし	上昇
問9	私は、他者からの視点や客観的資料を用いた自己分析の結果等から、自分自身の生徒に対する見方やとらえ方の傾向をつかんでいる。また、それをふまえて生徒とコミュニケーションをとっている。	6	9	9
問12	私は、構成的グループエンカウンター、カウンセリング、ソーシャルスキルトレーニング、コーチングなどの手法を、個や集団の指導・支援の際に活用している。あるいは、活用したことがある。	5	10	9

(1:あてはまらない、2:ややあてはまる、3:ややあてはまらない、4:あてはまる)

(イ) 「反応」と「学習」について

研修直後アンケートでは、教育相談通信 Vol. 1 から 4 及び職員研修会の内容に対する「反応」と「学習」について調査した。「反応」として「研修内容が仕事と関連しているか」、「研修が仕事に役立つと思うか」、「研修で学んだことを仕事で活用できるか」について調査したところ「ややそう思う」「そう思う」と回答した人数は 42 名中それぞれ 37 名、34 名、33 名であった。また、「学習」として、研修で学んだこと及び印象に残ったことや研修内容を活用したい場面について自由記述で評価した。学んだこととしてはスケーリング・クエスチョンが最も多く、次いで面談法や傾聴に関する回答が多かった。活用したい場面は「面談」や「相談」がほとんどを占め、部活動や保護者対応に関する回答も見られた。これらの結果から、研修内容が実際に活用されることが期待できた。

(ウ) 「行動」について

「行動」については「面談 Week を振り返るアンケート」及び「事後アンケート」で調査を行った。面談 Week を振り返るアンケートでは、「解決像や理想の未来像について考えるような質問をしたか」「スケーリング・クエスチョンを使う場面があったか」について、「ややあった」「あった」と回答した人は 21 名中それぞれ 13 名と 7 名であり多くない。また、面談の内容としては「進路（文理選択などを含む）に関すること」が最も多かった。卒業後の進路や文理選択について確認及び質問をする中で「解決像や理想の未来像」について尋ねていると考えられる。

事後アンケートでは、「研修で学んだことを活用したかったが、そのような場面や機会がなかった」と回答した教員が 43 名中 22 名であり半分を占めていた。職員研修会では教員自身のテーマで演習を行ったため、スケーリング・クエスチョンで何を尋ねるのかを教員自身で考える必要があった。今後、生徒を対象とした会話例を紹介することで、活用を促すことができると考える。

オ インタビュー調査

インタビュー調査はカークパトリックの 4 レベル評価モデルの「成果」を捉えることを目的に行った。ここでの「成果」は「教員が研修で学んだことを活用している状態」とした。よって、研修内容の具体的な活用場面やその時の生徒の様子を明らかにすること、また研修プログラムの課題を明らかにすることを目的に、面談 Week を振り返るアンケート及び事後アンケートにおいて「研修内容を活用した」と回答した教員の一部に対してインタビュー調査を行った。

(7) スケーリング・クエスチョンの活用状況

A 先生は理想の学校生活を、B 先生は希望進路が実現したときを 10 として、現在の自分を数値化させている(次頁表 6)。その後、数値を 1 上げるためにできることを生徒に質問して、スモールステップ

で行動課題を決めるよう促していた。B先生の語りからは、現状把握と次の行動目標の決定を、生徒自身が述べていくよう促したことがわかった。C先生(表7)は生徒の状態を数値化しながら生徒の気持ちを引き出している。この実践を通してC先生は、『モヤモヤしているから、どうにかして欲しい』ではなくて、『そうか、自分はこういうふうになりたいんだ』ということを(生徒が)言えた。」と振り返っている。3名の実践は、生徒がもっている解決像や理想像を引き出し、次の行動の自己決定を促していることが共通点である。このことからスケーリング・クエスチョンは生徒の自己理解と自己決定を促す際に活用できると言える。この他に、生徒の体調を数値化し、それを保護者に伝えたことで、教員及び保護者の生徒理解が深まったと考えられる事例もあった。

(イ) 「傾聴」と「承認」について

D先生及びE先生は、教育相談通信 Vol. 2 (傾聴と承認)や面談演習での経験によって、生徒や保護者の話をどのように聞くかについて関心が高まっていた(表8)。D先生は、「どうしたいの。どうしてほしいの。」と問いかけ生徒の気持ちを確認し、生徒を支援する対応をしていた。D先生は何か異変がないか見逃さないように「アンテナを張る」ことを心がけており、教員の介入が必要だと感じたら、声をかけて話を聞くようにしていると語っていた。E先生は、教育相談通信 Vol. 2 (傾聴と承認)が配付された数日後に、保護者の話を長時間聞くという体験をした。E先生の語りには、じっくり話を聞いたことで保護者との信頼関係が増したと伺えるエピソードも含まれていた。研修直後アンケートでは、印象に残っている教育相談通信として、Vol. 2 (傾聴と承認)が2番目に多く、面談演習で学んだこととしても「聴き方」に関することが3番目に多かった。これらのことから、教育相談通信を読んだことで「聴く」スキルに対する関心や学びの意欲が高まり、実践に移ったと推測する。

(ウ) 面談の時間配分について(表9)

教育相談通信 Vol. 4では、定金(2016)の7分面談法を参考に短時間で面談するための工夫点を紹介した。F先生は、演習を通して時間を区切ることを効果を感じて実際に活用したところ、深刻な悩みの場合には短時間で区切ることは難しいが、それ以外の場合には有効に作用することに気付いていた。また、C先生のように面談時間を宣言することで、生徒が話すことを考えた状態で面談に臨むようになった事例も見られた。

表6 スケーリング・クエスチョンの活用に関する発言

A先生	一学期終わりから二学期中間までの生活を振り返って、理想を10とした時に、これまでの生活はどれぐらいだったかを数値化した。勉強だけでは答えづらい生徒もいると思ったので、プラスの面を少しでも見つけられるように幅広く聞いた。スケーリング・クエスチョンは、昔から使っていたが、それが技法として、体系化されていることを知らない状態で、何となく我流でやっていた。今回、理論的な後ろ盾をもらった状態でやれた。「ああ、だからこれいいんだ」と思いながら面談をすることができた。
B先生	ちょうど直前に進路希望調査を取ったので、なぜそこを希望したのかという話をし、目指すところを10だとしたら今のぐらい進んでいるかという形で使った。自分と進路目標との距離を測る、そして足りないものは何かを測る。とてもいい方法だったとすごく思った。職員研修会を受けてスケーリング・クエスチョンのやり方を学んだ時に、これは進路について聞こうと思った。 生徒自身も自覚しやすかったようだ。「そう言われた(聞かれた)のは初めてだった」と言っていた。(例えば)5と答えた生徒に何ができているのかと聞いたら、「あれとこれはできている」と言えた。「自分は英語が足りない」「共通テストの英語」というのもあった。生徒が整理をしやすい方法だと思った。

表7 スケーリング・クエスチョンを活用したC先生の会話

※プライバシー保護のため事実関係に一部改変を加えて作成しています。	
生徒	なんかよくわからないけど、つらいんです。
C先生	そうなんだ。どういう状態になったら、あなたは辛くならないかな。
生徒	家族と喧嘩しないといい。毎日イライラしないで生活できる。
C先生	じゃあ、それを10点としたら、今は何点ぐらい?
生徒	今2点ぐらい。
C先生	あと1点上げるんだったらどうする?
生徒	えっと…家にいるとき、自分の部屋に戻らなかったら1点上がるかな。
C先生	そうなんだ。家族と一緒にいたいんだね。 一緒にいるためにはどうしたらいいと思う? 【次の日、会ったとき】
C先生	1点上がった?
生徒	1点上がった!
C先生	そうなんだ。じゃあ、もうプラス1点上げるとしたら、次はどうする?
生徒	じゃあ、おしゃべりする。
C先生	どんなこと、おしゃべりしたい?
生徒	うーん…学校のこととか、黙って聞いてほしいかな。

表8 聞くことに関する発言の一部

D先生	部活動での生徒間のトラブル解決の際、生徒の観察を意識するようにして、まず声をかけた。もしも、「どうした?」と声をかけて、「いや、ちょっときついんだ」だったら、「きついんだったら帰ってもいいぞ」で終わっていた。そこで終わらず、なんか怪しいな、なんか起きてないかなと思って、その次の一歩が動いた。
E先生	生徒が「学校に行きたくない」と言っていて、保護者から相談したいと電話がかかってきた。その日の空き時間に電話で、さらに放課後に対面で話を聞いた。ひたすら聞いていたら最後はプラスの感情になって帰られた。鍵は、ひたすら聞いたこと。自分は、まったく何も言っていない。(中略)こちらが先に(相手の話を)聞かないと、相手は確実に聞いてくれない気がする。聞く側に徹していたら余裕ができる。次の一手の動きが速くなると思う。

表9 時間を区切ることに関する発言の一部

F先生	研修のときに自分で経験して、時間を区切るってこんなに大事なことなんだと思った。そんなに時間をかけなくても、言いたいことをその時間の中で言おうとするんだということを体験した。しかし、深刻な悩みをもっている生徒に対しては、時間を区切ることはできなかった。
C先生	「7分で終わります」と言ったら、生徒たちも自分で考えて「こうです」とはっきりと話をしてくれた。(生徒も)時間はないと想像できるから、「7分」と言ったら「わかりました」という雰囲気だった。

(4) 全体考察

ア 研修プログラムの内容について

本研究では、発達支持的教育相談の充実を図ることを目指した研修内容として、解決志向アプローチ及びスケーリング・クエスチョンを採用した。研修後の実践例から、スケーリング・クエスチョンを使うことで、理想の未来像を話題にし、生徒自身で個別の目標を設定できるような会話になり、生徒の自己理解や自己決定を促すことができるようになった。また、事前研修で取り入れた「傾聴」と「承認」に関するスキルをきっかけに、「聴き方」に対する関心が高まっている教員がいると確認できた。なお、採用直後の教員よりも、何度か担任を経験した教員がスキルアップするのに必要な内容だったという意見もあり、教員のキャリアステージや課題によって、研修後の行動変容に違いがあると推測する。事後アンケートやインタビュー調査では、今回の研修内容を活用することで、生徒の自己肯定感の向上や自己理解が深まることを期待しているという意見もあるため、今後、作成した研修資料の再配付や、教員の実践から明らかになった発達支持的な声かけの例を共有する機会を設けることで、発達支持的教育相談の充実へ向かうと期待できる。

イ 研修プログラムの構成について

本研究では、研修プログラムの構成として、全教員が集合する職員研修会で演習型の研修を行うために、講義にあたる部分は資料提示による事前・事後研修を行うという構成を採用した。これにより、30分という短い時間であっても演習型の研修が可能であると示すことができた。教育相談通信の配付については、教員がそれぞれのペースで閲読できるようにしたことへの評価がある一方、読む時間を確保することの難しさも挙げられた。また、事前研修の段階から研修内容を活用している事例が見られたが、学校での活用をイメージさせる会話例を読んだことによって、日常のやり取りや面談などの活用場面に気付きやすくなり、実践に繋がったと考えられた。取り組みやすいものを先に示して実践を促したことや、具体的な会話例などを示してモデリングを強化したことが有効だったと推測する。

(5) 研究の成果と今後の課題

ア 研究の成果

- スケーリング・クエスチョンは生徒の自己理解や自己決定を促す際に有効であることが確認された。また、すでに活用している、あるいは活用したいと考えている教員がほとんどであり、さらに生徒の自己理解や自己決定の場が増えていくことが期待できる。
- 資料配付による事前・事後研修を取り入れることで、短時間の職員研修会でも演習型の研修を実施することができた。また、コミュニケーションスキルの習得を目的とした研修の場合、具体的な会話例や実際の教育活動における活用事例を示すことによって、研修内容の活用を促すことが確認できた。

イ 今後の課題

- 研修資料を次年度以降も有効に活用できるよう、資料の管理、提示時期やその方法を検討する。
- 本研究では、生徒の目標設定に有効な質問技法を見いだすことができたが、その他の面談テーマに合った質問技法や教育相談的な声かけの例についても調査し、研修資料を作成したい。

〈引用文献〉

- 1) 文部科学省(2022) 『生徒指導提要』 p. 82
- 2) 文部科学省(2022) 『生徒指導提要』 p. 19

〈参考文献〉

- ・中原 淳他(2022) 『研修開発入門「研修評価」の教科書 -「数字」と「物語」で経営・現場を変える』 p. 58-61, 118-149
ダイヤモンド社
- ・教職員支援機構(平30) 『教職員研修の手引き 2018 -効果的な運営のための知識・技術-』 p. 10-16
- ・福島県教育センター(平26) 「児童生徒を支援する力を高める校内研修に関する研究(第四年次)
-教育相談的な手法を生かした「校内研修実践資料(高等学校版)」の開発を通して-」
『研究紀要』 p. 21-30
- ・茨城県教育研修センター(令3) 『教職員のコミュニケーション能力の向上-「教職員研修ツール」の開発と実践を通して-』 p. 3
- ・定金 浩一(2016) 「高等学校における教育相談としての7分面談」『大阪産業大学論集人文・社会科学編』 p. 17-33

【添付資料】 〇 教育相談通信 Vol. 2、Vol. 3

教育相談通信 Vol.2

福岡県教育センター教育経営部教育相談室
長期派遣研修員 吉川有希子
令和4年9月8日(木)

コミュニケーションスキル「傾聴」と「承認」について

7月に行った事前アンケート調査では「面談の際に心がけていること」として、「傾聴」など「きき方」に関することや「話しやすい雰囲気」をつくることなどが多く挙げられました。

- 生徒の発言が多くなるように心掛けています。
- まずは生徒の話をよく聞こうとしています。
- 生徒の考えを引き出せるようにしています。



面談も普段の会話も、生徒理解を深めるチャンスです。例えば、このように考えてみてはどうでしょうか。
「子供が見ている情景を見させてもらおう」
・いつからそう思っているの？
・例えば、どんなときにそう感じるの？
などと質問をすることで、生徒が抱えている感情とその背景を共感的に聞いて共有し、生徒理解を深めていきましょう。



「傾聴」のスキル

ここでは主なものを3つ紹介します。

ペースング

相手の話し方にペースを合わせてみましょう。
①話すスピード、リズム、間を合わせる
②抑揚・声の大きさを合わせる
③呼吸を合わせる

相手の感情・雰囲気に合わせてみましょう。
①喜怒哀楽を合わせる
②雰囲気を感じ取って合わせる

あいづちとうなずき

あなたがよく使うあいづちは何ですか？
「うんうん」「いいね」「そうなんだ」「なるほど」

あいづちに合わせて、相手の話を聞きながら、ゆっくりと緩にうなずいてみましょう。
「あなたの話をうなずいてみましたよ」と伝えましょう。

オウム返し（ミラーリング、バックトラック）

相手が話した言葉と、同じ言葉を使って対話を進めてみましょう。推測で言い換えないように気を付けましょう。

【対話例1】
生徒：「もう部活イヤだよ」
先生：「なんだ。辞めたくなったのか？」

「部活がイヤー辞めたくなったのだから」と推測して言い換えてしまいました。もしも生徒が辞めたいと思っていたら「決めつけられた」と誤解を与えてしまうかもしれません。

【対話例2】（オウム返しの例）
生徒：「もう部活イヤだよ」
先生：「イヤになっちゃったのか？」
どうして？何かあったのか？」

生徒が言った「イヤ」という言葉を使って、返事をしています。その後、生徒の状況を尋ねています。

「承認」のスキル

コミュニケーションスキルにおける「承認」には、「存在承認」「結果承認」「事実承認」の3つがあります。ここでは「事実承認」を取り上げます。「事実承認」とは、「相手は〇〇と思った」「相手は〇〇をした」という事実を認めることです。

承認とは、相手の発言をポジティブに解釈することでも、無条件に肯定することでもありません。私たちは、相手と違う意見を持ちながら「あなたは〇〇と思ったんだね」と認めることができます。
「あなたは〇〇と思った」ということと、私は理解したよというメッセージを対話の中に嵌り込めましょう。
「承認」につながるコミュニケーションスキルはいくつもありますが、ここでは「オウム返し」と「(アイ)メッセージ」を使った会話例を紹介します。

【会話例1】はじめにオウム返し

生徒「夏休みは宮崎に行って、2年ぶりに祖父に会いまして！」
先生「よかったですね！」

生徒「夏休みは宮崎に行って、2年ぶりに祖父に会いまして！」
先生「2年ぶりに会えたんだね。よかったですね！」

「よかったですね！」の前に、2年ぶりに会えたことに触れています。すでに使ったことがあるかもしれませんが、より丁寧に聴いているような気がしませんか？

【会話例2】「でも…」の前にオウム返し
生徒が腹を一日連れて持ってきた。

生徒「すみません。手を怪我して、提出が遅れました」
先生「遅れるなら、あらかじめ言いに来ないとダメだろう。次から気をつけなさい。」

生徒「すみません。手を怪我して、提出が遅れました」
先生「手を怪我したのか。でも、遅れるならあらかじめ言いに来ないとダメだろう。次から気をつけなさい。」

「手を怪我していた」ことに触れたので、相手の状況を受け止めたことが伝わります。厳しい指摘をすることで、相手の状況を確認する一言を入れましょう。

【会話例3】センシティブな言葉のオウム返しは要注意。

若年のA先生が痛ち込んでいる。

A先生「…自分は教師に向いていないです…」
B先生「教師に向いていないって、思っているんだね」
A先生（そう思ったんだ…）

A先生「…自分は教師に向いていないです…」
B先生「教師に向いていないって、思っているんだね。でも、私は頑張ってほしいと思ってるよ。何かあった？」
A先生「実は…」

↑オウム返しの失敗例です。相手の言葉をそのまま真似した結果、相手を傷つけてしまいました。

↑向いているかどうかに触れず、「A先生が…と思っている」という事実を認めています。また、「私は」で始まる「I」(アイ)メッセージにすることで肯定的な言い方になりました。

A先生「…自分は教師に向いていないです…」
B先生「そう思っているんだね。でも、私は頑張ってほしいと思ってるよ。何かあった？」
A先生「実は…」

↑生徒に関する事柄など、真似するのがめづられるときは「そう思ったんだね」と言い換えるのも有効です。

このあとA先生がトラブルを打ち明けられるかもしれません。このような会話が問題の未然防止・早期発見に繋がります。

今週のLet's Try! 自分の考えを言う前に、「〇〇なんだね」と承認してみよう！

参考文献
「教育関係者向けのコーチングプログラム開発に関する調査研究報告書」 国立教育政策研究所内 教育におけるコーチング活用研究会
「中学生の自己肯定感を育むコーチングプログラム」 青森県立総合教育センター
「生徒の自己理解を促す共感的対話」 神奈川県立総合教育センター
「心のふれあい〜良好な人間関係に基づく指導〜」 福岡県教育センター

次号9月15日(木)は7分面談で用いる質問のスキルを紹介します。

教育相談通信 Vol.3

福岡県教育センター教育経営部教育相談室
長期派遣研修員 吉川有希子
令和4年9月15日(木)

解決志向アプローチとは

解決志向アプローチとは、問題の原因を追究するのではなく、「問題が解決した状態」に焦点を当てます。ここでいう「解決」とは「問題解決」ではなく、「新しく何かを構築されること」。「より良い未来の状態を手に入れる」とも言えます。より良い未来の状態が手に入った場合には、問題も解決しているでしょう。

下は解決志向アプローチの中心哲学と「発想の前提」です。

解決志向アプローチの中心哲学：3つのルール
ルール1：もうまくいっているのなら、変えようとするな。
ルール2：もし一度やって、うまくいったのなら、またそれをせよ。
ルール3：もうまくいっていないのなら、(何でもいから)違うことをせよ。

解決志向アプローチの4つの「発想の前提」
発想の前提1：変化は絶えず起こっており、そして必然である。
発想の前提2：小さな変化は、大きな変化を生み出す。
発想の前提3：「解決」について知るほうが、問題と原因を把握することよりも有用である。
発想の前提4：クライアントは、彼らの問題解決のためのリソース(資源・資質)を持っている。クライアントが、(彼らの)解決のエキスパート(専門家)である。

「問題」に全く触れないわけではありません。相手(相談者)の状況を把握するために、問題点を明確にします。その後、問題が解決した状態をしっかりと描き、それを実現するための具体的な行動を相手(相談者)自身が決めます。「具体的な行動」の種となるリソースは相手(相談者)が持っているという前提のもと、中心哲学「3つのルール」の考え方で対話を進めていきます。

質問の技法：スケーリング・クエスチョン

解決志向アプローチで使われる質問の技法のうち、単純で使いやすく、効果的なのがスケーリング・クエスチョンです。

■スケーリング・クエスチョンの基本的な進め方

スケールとは物差しのごとで、1から10の目盛りを使って質問していきます。
①1から10の間で、10が最も望んでいる状態、1が想定できる最悪の状態としたら、今はいくつですか？
②どうやって、その数になったのですか？(その点数がついた要因を確認する)
③今より1上がっているとき、どのような状態で何が起きているのですか？

■スケーリング・クエスチョンの留意点

(1) 数値の絶対値にこだわらない。
「2点しかない」「7点もある」ように評価しない。聞き手の予想と違っても、「2点なんだ」「7点なんだ」と承認する。
・生徒の相対評価に使わない。7点の生徒が良くても、2点の生徒がダメだとは限らない。
(2) 「あと〇点」ではなく、今の点数のほかに注目する。現状を「8点」と答えた生徒に「あと、2点は何か足りないの？」と聞くのは問題志向の考え方。
(3) ③の質問に入る前に、10点の状態と現在の状態を具体的にイメージできるように話を聞く。
(4) 相談者が明らかに10点に近い状態のときは使わない。最高の状態(10点)をイメージすることができないくらい低い状況の時には配慮に欠ける質問になってしまう。

問題解決的な聞き方と解決志向的な聞き方の違い
例1：1点上げのために、何ができる？(問題解決的)
展開によっては責められているような、言わされているような感じがすることもある。
例2：1点上がったとき、今と何が違う？1点上がったとき、あなたは何かを成している？(解決志向的)
解決志向の質問は1点上がったときの姿を、一緒にテレビや映画を見ているように聞くことがポイントです。近い将来の具体的なイメージが持てること、その応答することが重要です。

スケーリング・クエスチョンの応用

スケーリング・クエスチョンをアレンジすると、面談以外の場でも使えます。

その1 体調を確認する

A君の体調が悪そうだな。
先生：今日の体調はどうか？
A君：今日は60点です…
先生：そうか、どうする？
このまま頑張る？
A君：はい。大丈夫です。

とても印象に残っているケースがあります。普段から毎朝頭痛がひどい生徒がいました。ある朝、いつもよりぐったりしているように見えたので「何点？」と聞いてみると、「50点」と答えました。80点くらいだと予想していた私は、「ああ、この生徒には、まだ私が見ていないもっと辛い日があるんだな」と気付きました。後日、机に伏せていたときは、点数を付けることができずじまいでした。体調の幸甚は外から見えないこと、自分のスケールと生徒のスケールは違ふことを実感させられました。(岩川)

その2 達成度や満足度、進捗の程度を確認する

初任者のB先生と指導教員のC先生が指導案を検討している。(指導案をじっくり読んでから)

C先生：うん。よく書けてるね。B先生としては、満足度はどのくらい？
B先生：そうですね…7.0点くらいです。
C先生：だとすると、さらに手を加えればもっと良くなるということだね。
あとの3.0点はどうかな？
B先生：そうですね…もっとわかりやすくできると思っていて…
C先生：例えば、どのあたり？
B先生：単元の目標とか。
C先生：そうですね。私も、単元の目標が少しわかりづらいような気がしました。
B先生：やっぱり、もう少し具体的に書いてみます。
C先生：目標が具体的にになると、指導のポイントもはっきりして、きっと良くなると思うよ。他には、何かありますか？
(この後、B先生が気になること、C先生からの改善ポイントの話が続く)

参考：NITE教員支援機構の教材「学校におけるコーチング(第3巻)」

今週のLet's Try! 自分に対してスケーリング・クエスチョンを使ってみよう。

Q1 理想の一日を10点、最悪の一日を0点とすると、今日は何点ですか？
Q2 その点数が10点のは何が良かったからでしょうか？
Q3 もしも1点上がっていたら、何が違ったと思いますか？
Q4 明日を理想の一日に近づけるために、あなたは何を心がけますか？(簡単に実現可能なこと)

9月29日(木)職員研修会に向けて

職員研修会では7分面談のロールプレイを行います。参加される全ての先生方に、援助者(話を聞く側)と相談者(相談する側)をやっていただきます。相談者として、相談するテーマをあらかじめ考えておいてください。※生徒ではなく、先生ご自身が持っているテーマが望ましいです。

テーマ「やろうと思ってるけれど、なかなかできていないこと」
例：机の書類を片付けようと思ってるけれど、ずっとできていない。
自宅のカーテンを買替えようと思ってるけれど、ずっとできていない。 など

7分面談の技法を体験することが目的ですので、あまり深刻ではないテーマを考えてください。また、周囲に他の先生方がいる環境で演習します。誰に聞かれても構わないテーマを考えてください。

次号9月22日(木)は、7分面談の演習に向けて、面談の進め方を説明します。

【添付資料】 ○ 教育相談通信 Vol. 4

教育相談通信 Vol.4

福岡県教育センター教育総務部教育相談班
長期派遣研修員 掛川伸幸
令和4年9月22日(木)

職員研修会前にお届けするのは今回が最後です。今号では、7分面談の進め方について紹介します。

解決志向アプローチを生かした対話例

入学当初はやる気もあり上位の成績を保っていたが、2年生の夏休み明けから少し元気がないように感じられた生徒。2学期中間考査の成績も下がってしまい、担任のところへ相談にやってきました。(S：生徒、T：教師)

S：先生、ちょっといいですか。
T：どうしたんだ。
S：どうも勉強にやる気がでないんです…
T：やる気がないって感じるんだな。何かきっかけとかいつ頃から感じてる？
S：うーん…2学期からだと思えます。
T：2学期か。どんなときに、やる気が出ていないなあって感じるんだ？
S：そうですね…学校から帰って、夜、勉強しないって思うときとか…
T：そうなんだ。
S：家に帰ると疲れていて、夕ご飯を食べた後にダラダラしてしまっ…
T：うん。
S：やる気がないから、勉強を始めるのが遅くなって…
T：もしかして、「夢」で寝る時間が遅くなっているのも、そのせいかな？
S：そうですね。
T：やる気がないけれど、夜遅くまで課題や予習をやって学校に来ていたんだな。
S：(うなずく)
T：少し変な質問するけどいい？
S：はい。
T：君のやる気が戻ってきている状態を10点とすると、10点のときは具体的にどんな生活をしている？
S：うーん…そうですね、学校から帰って、夕ご飯食べて…9時半には勉強を始めて、予習と課題が終わるまで。
T：いいね。ちなみに理想の状態のとき、何時ごろに寝てる？
S：12時頃に寝てると思います。
T：じゃあ、今話した理想の状態を10点とすると、最初に話した今の状態って何点くらい？
S：3点くらいです。
T：なんか、じゃあ、もしも1点上がって4点になったとき、今とどんなことが違うと思う？
S：うーん、9時半に勉強を始めるかな…
T：(9時半に勉強を始めてるんだね。最近は何時ごろに始めてたっけ。「夢」を見てもいい？
S：(「夢」を見ながら)えーと…最近はい10時半とか11時くらいです。
T：(「夢」を見ながら)1学期は、9時半や10時ごろから勉強してたんだね。理想と今の差を聞いています。
S：9時半に勉強を始めてた頃と今って、どんなことが違う？
T：今、話している間思い出したんですけど…前は、9時にお風呂に入ったらそのまま自分の部屋に行き勉強を始めていたんです。でも、夏休みくらいからお風呂から出たらリビングに行くようになっていたことに気づいたので…
T：(うなずきながら聞いてる)
S：だから、9時にお風呂に入って、出たらそのまま自分の部屋に行く。
T：そうしたら、9時半ごろに勉強を始められそう？
S：はい。
T：じゃあ、学校から帰って、夕ご飯食べて、9時になったらお風呂に入って、お風呂から出たら、そのまま自分の部屋に行く…これをする上で、何か不安なことはある？
S：…家族が声をかけてきそうなんです。夏は一緒にテレビを見ていたので。
T：そうか、じゃあ、どうしようか。
S：うーん…
T：提案してもいい？ 家族に「今から勉強するから」って宣言したらどうかな？
S：それならできそうです。
T：よかったです。どのタイミングで誰に宣言する？
S：うーん…お風呂に入るときにいいかもしれません。いつも母が洗い物をしているので、そのときに。
T：いいね。じゃあ、今日からできそう？
S：はい。
T：よし、やってみようか。さあ、「夢」に書いてください。上手くいかなかったら、また考えよう。
S：はい。ありがとうございます。

7分面談の構造(進め方)

定金額一紙が掲唱した7分面談の進め方です。1ページの対話例は、生徒が相談を申し出た場面ですが、おさまかな構造は同じです。

段階	ポイント	時間	備考
導入	相手を仲良くなる段階	1分	面談のウォーミングアップ。 あなたのことが心配で面談をしているのだという意図を理解させる。
展開1	困っていることを明確化する段階	3分	問題が明確でないときはそれをはっきりさせ、困っている問題が多くあれば、できるだけ絞る。
展開2	目標を明確化し、具体的な行動の課題を設定する段階	2分	解決に向けて具体的に話し合う。大きな変化ではなく、小さな変化を提案する。
まとめ	行動課題を促す段階	1分	強制ではなく、自発的に出来るように励ます。

7分程度で終わるための工夫

事前に7分で終わると宣言する
あらかじめ生徒に伝えておくで、7分で話すべき内容を考えようとしします。

テーマをひとつに絞る
事前にテーマを考えさせることで、面談当日までに悩みや問題点が整理され、解決しやすくなる可能性があります。
「現状把握」のときにテーマが複数出てきたとき「現状把握」のときにテーマが複数出てきたとき「はい」といって話したいですか?と絞るよう促してみよう。

5時に終了時間が見えるように、タイマーで計りながら面談するのもよいです。

愚痴にならないように聞く
「現状把握」の際、生徒の発言が愚痴のようになると「問題は自分には無い」「解決のためには、まわりが変化しなくちゃ」という訴えになることがあります。テーマによっては、生徒の「つらい」という感情を増強してしまうので、スッキリしない終わり方になることもあります。
愚痴のような発言が増えたら、と思ったら…
「現状把握」をほめる → 少しでも上手に話していたときのことを聞く → 悪いときの違いを聞く
「解決志向」で話を進めるならば、解決後や未来像を話題にすることがポイントです。

時間内に終わらないときは、宿題を出す
「11点上がったときはどんな状態か考えてきて」この質問で面談が終わったとしても、生徒が面談後も考え続けて解決法を見つけてくる場合があります。
「夢」でやり取りも活用しましょう。

★注意★
7分面談は、心の悩みや大変複雑な相談には不向きです。そのような場合は、他の先生方と相談した上で、多めに時間をとってゆっくり話を聞くなどの対応を検討しましょう。

参考文献：「ネットVIEW21」バックナンバー2006年9月号特集「解決志向型面談で前進的な言葉を引き出す方法を高める」
定金額一紙(2006)「高等学校における教育相談としての7分面談」大阪府立大学
◎◎◎「解決志向アプローチ」中野 隆夫、解決志向アプローチ 編後集・解決志向アプローチ (注目の実践)

9月29日(木)職員研修会に向けて
職員研修会では7分面談のロールプレイを行います。参加される全ての先生方に、援助者(話を聞く側)と相談者(相談する側)の両方をやってみていただきます。相談者として、相談するテーマをあらかじめご用意ください。
※生徒としてではなく、先生ご自身が持っているテーマをお願いします。
テーマ「やる気と思っているけれど、なかなかできていないよ」
例：机の書類を片付けようと思っているけれど、ずっとできていない。
自宅のカーテンを買い替えようと思っているけれど、ずっとできていない。 など

7分面談の技法を体験することが目的ですので、あまり深刻ではないテーマを考えてください。また、周囲に他の先生方がいる環境で演習します。誰に聞かれても構わないテーマを考えてください。

職員研修会ワークシート

職員研修会①ワークシート 【演習】解決志向アプローチを活用した7分面談法

演習をする際のルール
私たちに保守義務があります。ここで聞いた話は、本人の許可なく他人に話しません。

今日の目標

- ① スケールリング・クエスチョンを使う。
- ② うなずいたり、あいづちを入れたりしながら、共感的に話を聞く。
- ③ 解決志向的な質問をする。
- ④ アドバイスは「まとめ」の時間まで我慢する。

目的と質問例

緊張をほぐす時間

導入 1分

○よろしくお話しします。
○ずっとやりたいと思ってるけれど、できていないことはなんですか？

展開1 3分

現状把握の質問 相手が見ている情景を見させてもらおう(共感的に聞いていく)。
○それをしようと思ってる状態ですか？
○いつからそういう状態ですか？
○いつからそう思うようになったんですか？
○それが達成できたとき、具体的にどんな状態ですか？
○それが達成できたら、どんないいことがありますか？
○それが達成できたら、どんないいことがありますか？

スケールリング・クエスチョン(今できていることを確認する)

展開2 2分

○解決した状態が10で、0が反対の状態だとしたら、今はいくつですか？
→6と答えたなら:6がついたのは何が原因からでしょうか？
→0と答えたなら:0なんですね。0.1刻みだったらいくつですか？
→1.0と答えたなら:1.0なんですね。その中でも特にできてきていることは何ですか？

まとめ 1分

行動課題を設定する時間

○1上がった状態になるのに、どんなことができてきそうですか？
※否定形ではなく、肯定形で表現できる行動を決める。
○それはいつやりますか？どのようによりますか？
※やっている状況を絵にできるくらいイメージをつくらせよう。
○ぜひ、実行したら教えてください。
○今日はありがとうございました。

振り返りの項目例

援助者による自己評価
・この面談で一番印象に残っているのはどの場面か。
・相手(援助者)のどんなところが良かったか。

解決志向的な質問やスケールリング・クエスチョンは、どのような場面で使うのが効果的だと思いますか？