

課題レポート 指導者仲間や保護者との共通認識の創造のために対話機会を増やす

2016年11月30日水曜日

横浜96団団委員長 中川和之

◇はじめに

WB実修所BS課程の第3教程・課題3「実施報告書における評価と改善点に対する自己研修計画を作成し、最低1つの成果を報告」という課題で、「副長への引き継ぎ、若手副長補との意識合わせ、保護者のニーズの把握」をテーマにしていた。いずれも、スカウトを中心に置いた大人との人間関係に関わるものである。第3教程の報告書を熟読していただいた清水県コミから、カウンセリングやコミュニケーションの研修会参加か、関係書籍の研究・精読を元にしたレポートの提出を求められた。このため、末尾に上げたカウンセリングやコーチング関係の書籍を読み、スカウト指導者としてどう活かしていけばいいかのレポートを提出する。

◇「大人のほうが大変」という指摘に納得

スカウト活動における大人同士の課題は、早くから気づいていた。私が、スカウト活動に戻ったのは、1996年の秋ごろ。幼稚園の保護者仲間に96団のデンリーダーがおり、妻が誘われて当時小3の長女と小1の長男が入団した後だ。ほどなく、指導者の一員となって1泊ラウンドテーブルが行われた際、他団の指導者との雑談で、「指導者は、スカウトの相手よりも、大人の関係が大変なんですよ」という話を聞かされた。

当時は、“なるほど”というより、“やっぱりな”というのが正直な感想だった。阪神大震災の直後で、取材をきっかけに災害ボランティアの世界に関わり始めていた。そこでは、奉仕の意欲が強いことと、チームワークが必ずしも一致しないことがよくあった。いくら正しいことでも、我を通す手法で進めると、みんなで目的を達成するのが困難になることが、ボランティアの活動ではよく見られていたからだった。指導者間でのさまざまな合意形成の場面でも、先輩指導者の様子をよく観察した上で、立ち振る舞いつつ、時折、自らの主張もするように気をつけていた。それもまた「観察と推理」であろうと。

◇「聴く」ことの大切さを実感したWB研修所で「傾聴」WS

その後、転勤に伴って98年度から西宮25団に親子で転団し、カブ隊の副長となって、兵庫連盟のWB研修所CS課程、BS課程に2年続けて参加した。最初のCS課程のプログラムだったと思うが、研修所参加者同士で向かい合って、相手の話をじっくり聴くという「傾聴」のワークショップを初めて経験した。

話題は何だったか忘れたが、つい話の先を急ごうとしてみがちだが、じっくり相手のペースで聴くことが大事ということを教えられた。自分自身、人から話を聞いて記事に書く材料を引き出す新聞記者商売をしてきたのだが、改めて知りたいことだけを聞こうとしていたのではないかと、仕事の上でも反省させられた。

◇「フンフン」という相づちで引き出す気持ち

今回、元文化庁長官で心理学者の河合隼雄さんが書いた「河合隼雄のカウンセリング入門 実技指導をとおして」を読んで、「フンフン」と相づちを打ちながら、ひたすら相手の話を聴くという手法をみせられて、かつての傾聴WSを思い出した。

カウンセリングの現場に来る様々な悩みを持つ人たちに対し、「人には自分を良くする力がある」という信念のもと、「フンフン」と相づちを打ち、時には相手が語った話をこちらから繰り返しながら、結論を急がないでその人の持つ力を引き出すのだ。この本は、元々、河合さんが行った講座を一冊の本にまとめたもので、企業や学校現場のカウンセラーらが受講者だったため、私も講座を受けているような受け止め方ができた。

◇指導者や保護者からじっくり話を聴くきっかけを飲み会から

今回、3冊の本を熟読して、改めて考えたことは、指導者や保護者との間でじっくり話を聴く機会を持つことの大切さだ。ついつい、自分の自己管理が出来ていないことを棚に上げ、忙しいことを理由に、

団会議など決められた時間と、メーリングリストでの情報交換に留まっているのが現状だ。保護者との間も、かつてカブ隊長時代には昼食会を何度か行ったりしていたが、最近は育成総会や旗揚げ式の際に、持ち寄りナベとかバーベキューを食べながら言葉を交わすぐらいしか行っていない。これでは、ダメである。

かつては、夏の村や冬の村で、時には日付を超える時間まで指導者仲間で飲むことが多かった。私が団を任されてからは、宿泊活動の場でのアルコールはやめることにした。その代わりに、従来は年に1回の新年会だけだった育成会の懇親会の回数を増やそうと考えた。まずは、じっくり話を聴く場面を作る前に、きっかけとなる場として、春の村・上進式の打ち上げ、夏の村の打ち上げ、忘年会、新年会ぐらいは、年間計画に入れておこうと考えている。

指導者も、保護者も、若手指導者も、私の立場からサポートできることはあると思うが、放っておいては頼ってくるわけではない。そこは、カウンセラーやコーチとは違うところである。コミッショナーとしても、数年間の経験をさせてもらっているが、ラウンドテーブルで担当のカブ部門の指導者と意見交換をする中でそれとなくアドバイスをしたりする程度だ。

そうすると、とてもベタな方法だが、飲み会や昼食会などのざっくばらんな場を通じて、コミュニケーションを図り、2部門の実修所経験やコミ研を通じて学んだことを生かしてのインサービスサポートをするきっかけを作らねばならないと、改めて考えた。まずは、忘年会から実践したい。

◇「聴く」機会としてのアンケートを、指導者も対象に

また、スカウト、スカウト保護者、指導者に対して、継続的なアンケートの実施も必要だと思った。昨春に、複数の指導者に研修所に参加してもらったが、その際に保護者の考え方を把握してもらう材料として、団全体で保護者アンケートを行っていた。もちろん、アンケートだけでは十分ではないが、保護者の考え方の一端を知ることが出来る。保護者の回答データを、指導者に還元するだけでも、指導者自身が自ら課題を発見して改善に生かせるはずだ。

また、これまで指導者に対してのアンケートは行ってこなかったが、全育成会会員やスカウトも対象にすることで、団全体の課題の把握にもつながると考える。どういうアンケートを作るかについて、団会議などで議論をすることも、有意義だと考える。

世界アダルトリソースズ方針には「意識的なリクルート活動」とある。訓練システムは「成人指導者の個人的発達を含む」とあり、そのためには指導者候補となる保護者や若手スカウトの人間としての成長意欲を、団委員長として共有しておくことが大事だと考える。

リーダーハンドブックには、「隊長の安楽椅子」のために、「次の隊長を育てる」役割が書かれている。そこに「若年の成人を含めるべき」と書かれていることの認識を共有し、96団として10人近い人数がいるローバースカウトたちにも、もっと積極的にかかわってもらい、20代の隊長を40代、50代の副長が支えるような形も十分可能だと考える。そのような目を広げていくことで、余裕を持った団運営が可能になると思っている。

改めて「スカウティングにおける成人」の冊子を読み直してみると、じっくり取り組むべき課題も見えてきた。その際には、「コーチング心理学概論」で読み込んで自らまとめたメモも参考になると思う。

今回、こういう機会を与えていただき、感謝したい。

読んだ本

- ・河合隼雄のカウンセリング入門 実技指導をとおして（創元社、1998/09）
- ・コーチング心理学概論（編著・西垣悦代、堀正、原口佳典 ナカニシヤ出版、2015/9）

次ページ以降に読書メモ。

- ・カウンセリングの理論（國分 康孝 誠信書房、1981/01）

この本は、カウンセリング諸理論の教科書である。「精神分析理論は性悪説」、「自己理論は性善説」、「行動理論は白紙説」、「実存主義的理論は不思議。人間を超えたところに人間を審くものなし」などとまとめている。

読書メモ

熟読した中で、多くの視点を提供してくれた「コーチング心理学概論」の要点を次のようにまとめた。コーチングの技法と、その理論だが、スカウトや指導者との対話に、非常に有効な考え方が多く含まれていると感じた。ポジティブ心理学、人を信じる心理学がベースになっているのが、コーチングである。

○コーチング心理学とは

・GROWモデル

行動コーチングの古典的なモデル。goal：目標、reality：現実、options：選択、will：意志。行動が結果をもたらす。まず、目標を確認してから、現状と選択肢の確認、そこから何を選ぶのかということを考えさせる方法。

・ソクラテス式質問・問答法

欧米の教育界で行われている授業の方法。一方的な講義ではなく、教師から投げかけられる質問に答えながら学ぶのがソクラテス式問答法。

心理療法での「ソクラテス式質問」

明確化のための質問（例：あなたは〇〇についてどうかんがえているか？）

推測に対する探求（例：それはいつも起こっていることか？）

理由と根拠に対する探求（例：なぜ、そう思うか？）

・SMARTゴール。

適切な目標設置の目安。

S：specific 具体的であること

M：measurable 測定可能であること

A：achievable 達成可能であること

R：realistic 現実的であること

T：time-bound 期限が限られていること

・PURE

P：positively stated 肯定的に表現されている

U：understood 理解されている

R：relevant 適切である

E：ethical 倫理的である

・CLEAR

C：challenging 挑戦しがいがある

L：legal 合法的である

E：environmentally sound 環境に優しい

A：appropriate 適切である

R：recooded 記録されている

・感情知能（EL：emotional intelligence）の5因子

1：自分自身の感情を知る

2：自分の感情をコントロールする

3：自分を動機づける

4：他人の感情を認識する

5：人間関係をうまく処理する

コーチングに影響を与えた心理学

・アドラー心理学＝1920年代。その後、1950年代に活躍するユングやマルローに影響を与えたのがアドラー。

「劣等感」

劣等感と劣等コンプレックスとは違う。人は「優れた自分になりたい」という目的を持っているが、その理想から見たら現状は必ず少し劣っている状態となり、そこで抱くのが劣等感であり、誰でも抱く普通の感情。アドラーは「劣等感こそが人間が行動するための原動力」という。

「劣等感」があるから努力する。現実の課題から逃れようとする理由にするのは「劣等コンプレックス」。

「ライフスタイル」

人がよりよい存在になろうと行動するが、何を目標にどう行動するかは人それぞれ。その行動傾向を、心理学では「性格」や「人格」と呼ぶ。アドラー心理学では「ライフスタイル」と呼び、4つのタイプに分けている。

Aタイプ＝安楽でいたい（保護されていたい。面倒なことは苦手）

Bタイプ＝好かれない（人気者でありたい。のけ者にされることは苦手）

Cタイプ＝リーダーでいたい（主導権を握りたい。服従するのは苦手）

Dタイプ＝優秀でありたい（課題達成が喜びで、無意味な時間が苦手）

A, Bは受動的、C, Dは能動的。B, Cは対人関係重視、A, Dは課題解決重視。どのタイプかは幼少期に決定されるが、どのタイプが優れているとか、劣っているということはない。自分のライフスタイルを知ることで、自分の生かし方や対人関係のあり方、役割を考えるヒントになる。

「ライフタスク」と「共同体感覚」

アドラーは、人間の悩みは全て対人関係の悩みだとし、「私たちは地球上で生きている人類の一員である」として、私たち自身の幸福と人類の幸福のために、個人がなすべき課題は「仕事・交友・愛」の3つを、ライフタスクと呼ぶ。人は他者に関心を持たなければ幸せになれないといい、そのためには「共同体感覚」の育成が重要と説いている。共同体感覚＝自己受容→信頼→所属→貢献の4つの感覚から成り立つ。「幸福とは貢献感である」（アドラー）とも。

・人間性心理学、マズローとロジャーズ

精神分析は人の病的で異常な側面に注目。正常で健康な人間に注目したのが人間性心理学。ポジティブ心理学という言い方も。

心理療法に最も影響力のある心理学者と称されるのがロジャーズ。そのセラピーは「人間中心アプローチ」。共感的理解、無条件の肯定的配慮、真実性が支援者（治療者）に求められる態度。「傾聴」、「感情の反射」、「内容の繰り返し」、「開かれた質問」など、その理論や技法は、あらゆるカウンセリング場面での基礎。ロジャーズは、個人が成長や成熟の方向へ向かって変化していく力と傾向を「生命というものの根本的な動機である」と述べている。これらの人間性心理学が、コーチングへとつながる。

・現代のアドラー心理学の理論的枠組みと5つの前提。

全体論＝人は統合された全体で分割できない存在。コーチングでは「成長と発展を望む存在」。(精神分析との対比)

目的論＝人は、選りすぐれた自分になろうという目的を持つ。

社会統合論＝人は社会に埋め込まれた存在で、「人生のほとんど全ての悩みは対人関係の悩みである」。

仮想論＝人は自分が見たいように自分と他者、世界を見ている。

個人の主体性＝自分の人生は他でもない自分自身が決める。

アドラー心理学の思想は「共同体感覚の育成」。人を幸福にするためのコーチングは、アドラー心理学に合致したものになるであろう。

・ポジティブ心理学

人間が持っているポジティブな側面に着目し、心理学の新しい方向と可能性を示した 21 世紀の心理学と称される研究。

ポジティブ感情の機能を説明する理論、「拡張-形成理論」。

人間はポジティブ感情の経験で、思考-行動のレパートリーが一時的に広がる（拡張）。「拡張」の結果として、身体的、知的、社会的などの様々な資源が継続的に形成される。

ポジティブ感情の拡張と形成によって生じる最後の段階として、対処能力やレジリエンスが向上し、健康やウェルビーイングの促進につながり、それによってまたポジティブな感情が生み出されるようになる「人間のらせん的变化と成長」が想定される。

・ヒューマン・ストレングス

人間のポジティブな機能や能力、強さ、特徴を包括的に捉えた概念。6つの領域とヒューマン・ストレングス。

知恵と知識＝独創性、好奇心・興味、判断、向学心、見通し

勇気＝勇敢、勤勉、誠実性、熱意

人間性＝愛する力・愛される力、親切、社会的知能

正義＝チームワーク、平等・公正、リーダーシップ

節度＝関大、謙虚、思慮深さ・慎重、自己コントロール

超越性＝審美心、感謝、希望・楽観性、ユーモア・遊戯心、精神性

・認知行動コーチングの技法

ビリーフ（イラショナル／ラショナル）を中心に置いたABCモデル。一般的には出来事が感情の原因と考える。イラショナル・ビリーフ（機能不全な考え方）では、機能不全な怒りなどが導かれる。ラショナル・ビリーフ（機能的な考え方）では、「不快だが、それを受け入れて、いまできることに取り組もう」と受け止めることによって、怒りの感情などが抑えられる。「思い通りにはならないが、私は出来ることをする」。それがウェルビーイングの向上につながる。

・幸せがずっと続く 12 の行動習慣（森谷満北海道医療大学教授、生涯学習開発財団認定プロフェッショナルコーチ）

- 1：感謝の気持ちを表す
- 2：楽観的になる
- 3：考えすぎない。他者と比較しない
- 4：親切にする
- 5：人間関係を育てる
- 6：ストレスや悩みへの対抗策を練る
- 7：人を許す
- 8：熱中できる活動を増やす
- 9：人生の喜びを深く味わう
- 10：目標達成に全力を尽くす
- 11：内面的なものを大事にする
- 12：身体を大切にする瞑想と運動