

# 教室運営はメタ認知と共感力

— 相手の気持ちに立つ実践トレーニング —

講師 二田 紀子

## ◎ 本日の目標

- ✓ メタ認知と共感力の基礎を理解し、指導現場での活用法を習得する
- ✓ ジョハリの窓ワークショップを通じて、自己理解と他者理解を深める
- ✓ 明日から実践できる、相手の気持ちに立った指導法を身につける

# こんな状況で役に立ちます

- ・ SNS投稿でターゲットに刺さる言葉探し

# こんな状況で役に立ちます

- SNS投稿でターゲットに刺さる言葉探し
- DMやLINEでのテキストコミュニケーション

# こんな状況で役に立ちます

- SNS投稿でターゲットに刺さる言葉探し
- DMやLINEでのテキストコミュニケーション
- 保護者との関係性やトラブル回避

# こんな状況で役に立ちます

- SNS投稿でターゲットに刺さる言葉探し
- DMやLINEでのテキストコミュニケーション
- 保護者との関係性やトラブル回避
- 距離感の調整、人間関係トラブル回避

# こんな状況で役に立ちます

- SNS投稿でターゲットに刺さる言葉探し
- DMやLINEでのテキストコミュニケーション
- 保護者との関係性やトラブル回避
- 距離感の調整、人間関係トラブル回避
- 指導の際の信頼関係構築

# こんな状況で役に立ちます

- SNS投稿でターゲットに刺さる言葉探し
- DMやLINEでのテキストコミュニケーション
- 保護者との関係性やトラブル回避
- 距離感の調整、人間関係トラブル回避
- 指導の際の信頼関係構築
- 集客チラシやポスターの作成

# なぜ今、"メタ認知"と"共感力"が必要なのか？

現代の教室運営・スポーツ指導において、多様化する価値観や変化する環境に対応するために、新しい視点と指導アプローチが求められています。



## 急速な社会変化

デジタル化・価値観の多様化により、従来の指導法では対応しきれない課題の増加



## 信頼関係の構築

指導者と生徒の深い相互理解が、持続的な成長と自己肯定感の向上に不可欠



## 自律性の育成

自ら考え、判断し、行動できる力を育てるために必要な新たな指導アプローチ

# 現代指導者が直面する主な課題



## 生徒理解の難しさ

生徒一人ひとりの個性や背景を理解し、適切な指導法を選択することの困難さ

**実践例：** 集団指導の中で特定の生徒だけが理解できず、繰り返し同じミスを続ける状況



## コミュニケーションの壁

言葉だけでは伝わりづらく、意図が正確に伝わらないことによる指導効率の低下

**実践例：** 熱心に説明しても「わかりました」と言うだけで実践できない選手への対応



## 主体性・自発性の不足

指示待ちの姿勢が強く、自ら考え行動する力を育てることの難しさ

**実践例：** 練習メニューやトレーニング内容をすべて指導者に依存する選手の増加



## モチベーション維持の課題

継続的な努力や練習への意欲を持続させることの困難さ

**実践例：** 最初は熱心に取り組むが、成果が見えない期間が続くと急速に意欲が低下

# メタ認知とは何か？



## メタ認知の定義

「自分の思考や行動を客観的に観察し、分析する能力」  
自分自身を高い視点から見つめる、「考えることについて考える」認知プロセス

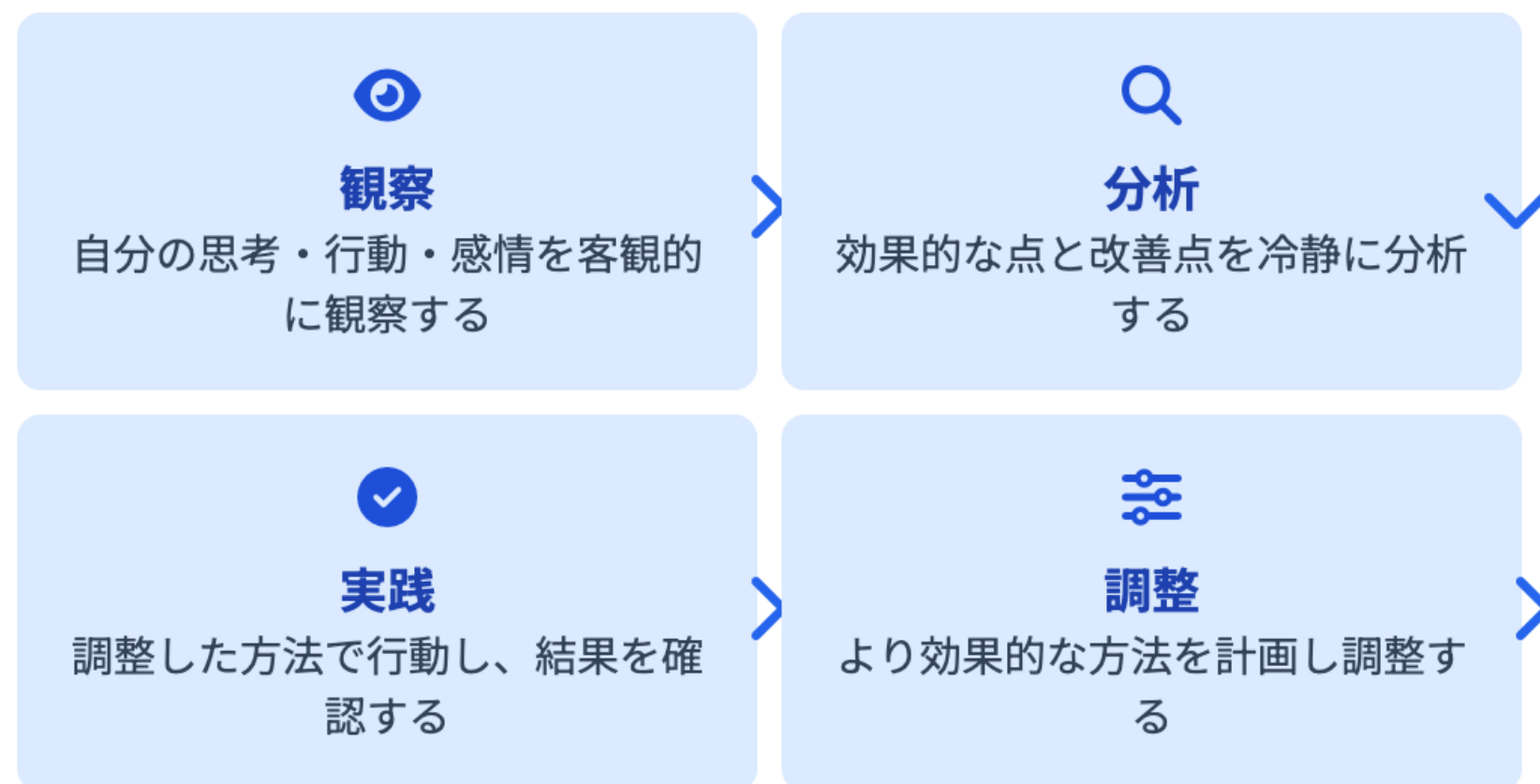


## メタ認知の構造

- **メタ認知的知識**：自分の認知特性についての知識
- **メタ認知的モニタリング**：思考プロセスの監視
- **メタ認知的コントロール**：思考の調整と制御



## メタ認知サイクル



メタ認知力が高まると、**自己理解の深化**、**問題解決能力の向上**、**学習効率の改善**が実現し、指導者・選手の双方に大きな効果をもたらします。

# スポーツ現場におけるメタ認知の効果



## 選手の自己理解・成長促進

自分のパフォーマンスを客観視し、長所・短所を適切に把握することで効率的な成長が可能に

**成功事例：**水泳選手が自身のフォームを動画で確認し、メタ認知を通じて課題を自ら発見・改善した例



## 問題解決能力アップ

練習や試合で直面する課題に対して、思考プロセスを見直し最適な解決策を見出す力が向上

**成功事例：**バスケットボールチームがタイムアウト時に「何が起きているか」を選手自身が言語化する習慣づけ



## 自己調整能力の向上

感情や緊張状態を自己認識し、ベストパフォーマンスのための最適な状態に調整できる力

**成功事例：**試合前の不安を「活性エネルギー」と捉え直すメンタルトレーニングで実力発揮した陸上選手



## 戦術理解と意思決定の向上

状況判断と意思決定プロセスを意識化することで、プレー中の判断スピードと正確性が向上

**成功事例：**サッカーチームが試合状況の「読み」を言語化し共有することで連携プレーが劇的に改善

# 共感力とは何か？



## 共感の基本定義

他者の感情や状況を理解し、その人の立場に立って物事を見る能力。  
単なる同情ではなく、他者の視点を積極的に取り入れる姿勢

**指導場面：** 選手が失敗して落ち込んでいる時、その気持ちを理解した上で適切なフィードバックを行う



## 共感の構造

認知的共感（相手の考えを理解）と感情的共感（相手の感情を感じ取る）の2つの側面があり、両方のバランスが重要

**指導場面：** 選手が技術的課題を抱えている時、その課題と選手の焦りの両方を理解して指導する



## 共感のタイプと段階

①表面的共感（言語・態度）②理解的共感（意図・背景）③行動的共感（行動で示す）④変容的共感（成長を促す）の4段階がある

**指導場面：** 初心者には不安に寄り添い（表面的）、上級者には成長意欲を引き出す（変容的）共感を使い分ける



## 共感力と信頼関係・自律性

共感を通じて信頼関係が構築され、心理的安全性が高まることで、生徒の自己効力感や自律性が促進される

**指導場面：** 共感的に接することで選手が本音を話すようになり、自らの課題に主体的に取り組むようになる

# 共感がコーチングに与える影響



## 傾聴の力

選手の言葉だけでなく、感情や背景にある思いに耳を傾けることで、真のニーズを理解できる

**実践例：**指導者が「なぜできないのか」ではなく「どんな時に難しさを感じるか」と質問したところ、選手が本音を話し始めた



## 受容の姿勢

選手の考えや感情をジャッジせず、そのまま受け止めることで信頼関係が深まる

**実践例：**「失敗を恐れている」と打ち明けた選手に対し、否定せず「それは大切な気づきだね」と受け止めたことで安心感が生まれた



## 質問型指導の効果

「教える」より「気づかせる」アプローチで、選手自身の思考力と主体性が育まれる

**実践例：**「次はどうすれば良くなると思う？」と問いかけることで、選手が自ら解決策を見つけ、実行する姿勢が定着した



## 心理的安全性の創出

失敗しても非難されない環境が、挑戦意欲と創造的な問題解決を促進する

**実践例：**「失敗は学びの機会」という風土を作ったチームでは、新しい技術への挑戦回数が2倍に増加し、成長スピードが向上した

# ジョハリの窓とは？理論の基礎

自己理解と相互理解を深めるための効果的なフレームワーク「ジョハリの窓」。対人関係の改善と信頼構築に役立つこの理論を理解し、実践に活かしましょう。



## 背景と歴史

1955年、ジョセフ・ルフトとハリー・インガムによって提唱された心理学的概念。名前は両者の名前に由来



## 4つの窓

開放の窓（自他ともに知っている）、  
秘密の窓（自分だけが知っている）、  
盲点の窓（他者だけが知っている）、  
未知の窓（誰も知らない）



## 指導現場での意義

選手・生徒との信頼関係構築、チームビルディング、自己認識の向上、コミュニケーション改善に効果的

# ジョハリの窓：4つの領域解説



## 開放の窓（Open Area）

自分も他人も知っている情報や特徴。相互理解と信頼関係の基盤となる領域

**具体例：** 技術的な能力、公表している趣味や価値観、指導スタイル

💡 **関わり方：** この領域を意識的に広げることで、チームの信頼関係が強化される



## 秘密の窓（Hidden Area）

自分は知っているが、他人には隠している情報や特徴。自己開示の余地がある領域

**具体例：** 不安や悩み、過去の失敗体験、指導に対する迷い

💡 **関わり方：** 適切な自己開示を通じて、より深い信頼関係を構築できる



## 盲点の窓（Blind Area）

他人は知っているが、自分は気づいていない情報や特徴。自己認識の盲点となる領域

**具体例：** 無意識の癖や態度、自分では気づかない指導上の特徴

💡 **関わり方：** フィードバックを積極的に求め、受け入れることで自己成長につながる



## 未知の窓（Unknown Area）

自分も他人も知らない潜在的な情報や特徴。新たな可能性を秘めた領域

**具体例：** 未発見の才能、未経験の状況での反応、潜在能力

💡 **関わり方：** 新たな経験や挑戦を通じて、この領域を探索することが成長につながる

## 自己評価（15分）

価値観リストから、自分が大切にしている価値観を10項目選び、付箋に記入します。

💡 指導のポイント：「自分はどんな指導者でありたいか」という観点で選ぶよう促します

## グループワーク（30分）

4～5人のグループに分かれ、順番に各メンバーが思う相手の価値観を付箋に記入し、本人に渡します。

💡 指導のポイント：ポジティブな視点で、「この人はこの価値観を大切にしていそうだな」という印象を書くよう伝えます

## ジョハリの窓の作成（20分）

### 開放の窓

自分も相手も書いた項目

### 盲点の窓

相手だけが書いた項目

### 秘密の窓

自分だけが書いた項目

### 未知の窓

誰も書いていない項目

# 導入方法

