

コーチングの本質としてのダイアローグ的関わり

饒平名 尚 子

1. はじめに

人々の抱える問題の解決（あるいは解消）、自己実現、目標の達成等を目的とした制度的な談話（institutional discourse）の一つにコーチングがある。Armstrong (2012) は、コーチングが効果的であるための要素として「ダイアローグ」を挙げている。すでに臨床心理や精神科医療の領域における支援的な対話においても、ダイアローグは重要な要素として多くの理論の探求と実践がなされてきた¹。本稿の目的は、そのような実践と研究の蓄積を踏まえて、ダイアローグ的な関わりがコーチングにおいても本質的な要素であることを述べ、対話実践としてのコーチングを「社会構成主義」及びそれを基盤の一つとして発展した「ナラティヴ・アプローチ」との関連性という文脈の中で捉え直すことである。

2. ダイアローグ

ダイアローグ (dialogue) とは何か。現代社会において「ダイアローグ」あるいは「対話」という表現がさまざまな場面で使われている。現代社会を読み解く一つのキーワードとなっていると言っても過言ではないだろう。しかし、それは単に「会話」という語の代替として使われていたり、「二人」の人間の間に限定されていたり、その意味するところはさまざまである。Bohm (1996) は、この語の語源となったギリシャ語の *dialogos* にさかのぼり、*dia* (つまり *through*) と *logos* (つまり *word*) という二つの意味から、ダイアローグは元々人々の間を行き来する *stream of meaning* (意味の流れ・交流) と言う意味であったと解説している。したがって、多数の人々や自分自身の間でもダイアローグは成り立つという。

Bohm (1996) はさらにダイアローグをディスカッションと比較している。

ディスカッションは、異なる視点を分析し各自が意見を表明することにより、しばしば人々の間に分断をもたらす。これに対し、ダイアログはどちらかの勝敗を競うのではなく、お互いにとって良い結果になる道を探すものであると述べた。

コーチングにおいては、一方が専門的な知識やスキルを持つ立場としてアドバイスをしたり指示を出したりすること（“coach-expert”としての役割）との対比によって考えることができるとArmstrong（2012）は主張する。ダイアログ的な関わりは、コーチとクライアントの両者が対等な立場にあり、互いを尊重することから始まる。そこではコーチはクライアント自身が解決策を導く力を持っていると信じ、それを引き出す役割、つまり“coach-custodian”としての役割を持つのだとする（Armstrong 2012）。

このような相手を尊重する立場の表明は、ICF（国際コーチ連盟）におけるコーチングの定義にもみられる。そこでは、コーチングはコーチとクライアントとの間のパートナーシップと捉えられている。

ICF defines coaching as partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential.

この定義によれば、コーチの役割は、創造的な会話の場を作ることによりクライアント自身が目標達成、自己実現に向けた戦略やアクション・プランを練り、実行に移し、その可能性を最大限に広げる支援をすることであるという。これらは、本質的にダイアログ的な関わりから生まれる。では、コーチングの会話におけるダイアログは、実際にはどのようにして生成されるのであろうか。

このことについて論じる前に、もう一つ、ディベートとの関連について述べておきたい。ダイアログは、しばしばディベートとの関連でも論じられることもある。ディベートはダイアログの一つの形式と考えられるが、Tannen（1998）は、現代のアメリカ社会において、他者との間でおきる意見の相違は、ディベートにおいて「対立」「戦い」に関連したメタファーで示されることが

多く、会話者間で妥協の許されない言い争いの構図として示されると述べ、これに警告を発した。そのようなディベート的なやりとりからダイアローグへの転換が、真の意味で互いの意見の違いを聞きとり、解決へと向かう手がかりとなる、とした。

対立や戦い構造の中にディベートが埋め込まれてしまうと、本来建設的に意見交換をし、論点を明確にしようとするものが、お互いの考えを受け入れられないまま並行線状態となり、硬直化し継続してしまう可能性が高くなる。どちらかが相手を言い負かせるか、「勝つ・負ける」といった勝敗のメタファーで語られるのである。このような観点から、ダイアローグは、さらに、一方的語りであるモノローグとも対比される (Tannen 1998, Bakhtin 1986)。

3. 社会構成主義とコーチング

複数の考え方の存在を前提とし、ものごとの意味は言語と社会の複雑な絡み合いの中で流動的に変化するものとして捉えていく視点がある。その道筋となったのが社会構成主義の考え方である。

Gergen (2015) は、先に述べた対立の構図から転換する対話を、*transformational dialogue*と呼んでいる。社会構成主義的な視点に立てば、人々のポジションやアイデンティティも社会の中で相対的なものであり、それゆえに、互いに対する理解を示し、メディエーション（仲裁）の道を探る可能性にも開かれている。

ダイアローグとしてのコーチングを考える基盤の一つが、このような社会構成主義的な捉え方であると考えられる。伊藤 (2018, p. 4) は、コーチングもまたGergenに影響を受け、「コーチとクライアントが対話を通して新たな現実を創造するという方向にシフト」してきていると述べている。

社会構成主義はバーガーとルックマン (1966) に始まり、Gergen (1994, 1999) によってさらに洗練されたと言われている (野口 2018b)。野口 (2018b, p. 51) はその考え方を「現実とは言語的かつ社会的に構成される」という捉え方とし、このような考え方によれば、まず「言葉は世界を作る」(野口 2018b, p. 17) のである。つまり、人は自分たちや他者の語ることばを通して社会を理解

し、自分の立ち位置を認識し、自分を取り巻く世界を理解する、というのである。

また、社会構成主義が「社会」とうたう根源には、社会の現実が人々の共同作業によって立ち現れてくるという側面をもっていると考えられる点にある（野口 2018b, Gargen 1994, 2015）。野口（2018b, p. 36）はこの点をさらに次のように説明している。

社会構成主義（social constructionism）は、われわれが生きる現実が言葉を介した人々の共同作業によって成り立っているという認識から出発する。すなわち「言葉は世界をつくる」。いわゆる「言語論的転回」を踏まえて、それを社会現象全般に応用したのが社会構成主義であると言える。ただし、ここで注意が必要なのは、現実が言葉だけで成り立っているのではない点である。最初に述べたように、「ひとびとの共同作業によって」それは成り立っている。社会構成主義の「社会」（social）はこの部分を指しており、「言語構成主義」ではなく「社会構成主義」と呼ばれる由縁である。

このような考え方は、ことばの使用が社会的な産物であることを考えれば、もっともなことである。人と人の中でのことばのやりとりが、社会的な営みとして実際のコミュニケーションの場で展開するならば、ことばはお互いの存在や応答によってその意味が吟味され次のやりとりに影響を与える。

だから仮に同じようなことばを使っていたとしても、そのことばの使い手たちが会話の場に持ち込む個人的な歴史や経験、あるいは会話の目的によって、そのことばが意味するところは変わり、そのようなことばが相手に与える影響も異なる。そしてそのようなことばで切り取られる社会の風景もまた変わって見えるのである。

さらに、ガーゲン & ガーゲン（2004 [伊藤監訳 2018, p. 44]）によれば社会構成主義は、現実、合理性、真実といった重要なあらゆる知識の源について「継続的に続けられる対話」と捉えられる。ドミナントな意味解釈に固定化するのではなく、常に新しい可能性に開かれた対話である。

社会構成主義の考え方に影響を受けた治療的対話の一つ、ナラティブ・セラピー（White & Epston 1990）では、セラピストは相手が使っていることばの意

味がどのような社会的、文化的文脈の中にあり、それが本当に意味するところは何かに繊細な注意を払う。一人ひとりを尊重し、そのことばの意味を丁寧に理解し吟味する必要を強調する (Madigan 2011)。

このことは、コーチングにおいても重要なポイントである。多様な意味や解釈の可能性を前提にしてダイアログを進めていくときに、支配的なモノログでは見えなかった新たな視点、方法、ストーリーラインが生成される可能性が出てくるのである。ダイアログを通じてクライアント (Armstrong (2012) はcoacheeと呼ぶ) は、自分についてより深く知り、問題に対してどう対応していくのか、多様な方向から考えるようになる。それはまさに意味を生成する協働の活動であるとArmstrong (2012, p. 33) は指摘する。

From a social constructionist stance, dialogue is the process through which people constitute who they are and therefore how they act in terms of the situations they face ... From this perspective therefore, coaching is a meaning-making activity - a facilitated conversation in the service of a coachee's self-explorations. The purpose of the dialogue is to explore the ways that the coachee constructs meaning about any given situation. As this exploration occurs, meaning is re-authored and solutions to dilemmas or problems emerge.

つまり、このような意味生成の知的活動において、ダイアログの目的は、コーチングを受ける側にとって、状況を再吟味し、新たな意味と物語を生成することでもあるという。

コーチングを通して新たに語られる物語とそれがもつ意味は、社会で一般的に期待される行動の規範 (「べき論」、あるいは社会的にドミナントなストーリー) を脱却して、語り手自身の当事者としての多彩な知識、経験、判断に権威を取り戻すことでもある。

このようなナラティブに重きを置いたコーチングの効果は、Vogel (2012)、Lawrence (2018) でも注目されている。Lawrence (2018) は、ナラティブ・アプローチがクライアントのmultiple self (さまざまな側面をもった自己) を意識するようになる上で有効であり、複数の観点から自らのストーリーを吟味し、

新しいストーリーを語りはじめる支援をする、と指摘している。

4. コーチングにおけるダイアローグ的なやりとりとそうでないものの例

次に、コーチングにおいて、実際にダイアローグ的なやりとりとそうでないやりとりの対比として、Armstrong (2012) が提示した仮想的な会話例を紹介しつつ、その違いを検討していきたい。

4.1 Coach-expertの会話

Coach-expertとしてコーチが関わる会話では、しばしば、問題の物語の内容に焦点が置かれた質問がなされる。その理由は、権威ある立場としてのコーチが、問題に対して状況を把握したいからであり、それは専門家からのアドバイスにつながる。以下にArmstrong (2012, p. 37) が挙げた会話の抜粋を示す。コーチはクライアントの話聞いたあと、一方的にコーチ側の意見、判断、提案をする。クライアントが納得いかなければ、また振り出しに戻り、ぐるぐると同じようなやりとりが繰り返される。以下のスクリプトは、コーチが問題のアセスメントをし、意見を述べるところである。

“I think that this is about...” (and gives her opinion about what she has heard). “I think that this is a case of...” (she gives her assessment) “Have you tried...?” (then provides a suggestion). The coachee listens, nods, then responds, prefacing his reply with “yes, but...” The whole interaction is repeated. The coach persists, carefully emphasizing the fact that on the basis of what she has heard, there are few alternatives open to the coachee. Another “yes, but” comes back and the process is repeated once again - several times.

このようなインタラクションでは、クライアントは自分では問題解決をすることができず助言が必要というポジションにおかれることになるが、専門家のアドバイスが必ずしも納得がいくものとは限らない。それゆえ、「ええ、でも…… (yes, but …)」と応答することでわずかながらcoach-expertに対する反論

を試みる。そのような態度は、専門家からは、「あなたの○○な態度が……」と否定的に診断される。会話の雰囲気は、緊張感があり、重い表情で沈黙も多い。

4.2 Coach-custodianの会話

Coach-custodianとしてコーチが関わる会話における質問は、起きた出来事の詳細というより、それが意味することに焦点が当てられる。クライアントが語りを通してどのような意味形成をするのか、それがクライアントのアイデンティティにどう影響するのか、語ることでどのような新しい気づきが生まれるのかが重視される。以下の会話例（Armstrong 2012, p. 37）では、クライアントが考えている間、コーチは沈黙を尊重し、しばらくしてからようやく「何を考えているのか」を尋ねた。またその後コーチから投げかけられた質問は、クライアントから新たな気づきを引き出すものであった。

After a while, he [coach] smiles and says, "What are you thinking now?" The coachee smiles wanly. "I was thinking about a similar situation a long time ago...", she says, "and it's not one I want to go into here". She looks determined as though she is sure that the coach will ask questions. The tension in the air increases. The coach nods. "Without telling me what it is, in what ways is this thing from the past affecting the current situation?" She looks surprised at the question. "That's a good question", she says. "Actually, I've not made the connection before. When I think about it more I realize that now I'm a very different person.

クライアントが「ずっと以前に起きた類似した状況を考えていたのですが、それについては今は話したくありません。」と言った時、そのリクエストを尊重して「そのことは話さないでいいのですが、どのように過去のことが今の状況に影響を与えているのですか？」と尋ねた。これに対し、クライアントは“That's a good question”と述べ、彼女の思考を刺激したようである。質問は目の前の問題そのものに対してというよりも（そのような質問が全くないわけではないが）、その先を見据えて、全体を俯瞰し、どのような変化があるのかを見ることができるよう投げかけられた。こうして、現状からどのように成長

し、どのような理想をどう実現したいのか、クライアント自身が答えを出す。つまり、クライアントは課題や問題を自ら解決する能力のある人物として位置づけられ、コーチは協働して前向きに進んでいく物語を紡ぐパートナーなのである。そのような視点から、「今、ここ」でコーチと語ることで、問題解決の糸口を見つけたり、問題からくる否定的な影響力を弱めたり、さらに変化することが促される。雰囲気は明るく、しばしば笑い声が混じり、リラックスした空気が流れるという。

Armstrong (2012) は、このような仮想のコーチング・セッションを示しながら、後者の方がダイアログ的な関わりであり、真の意味でコーチングの成果が発揮されるだろうと述べている。上でみた会話はあくまでも仮想のやりとりであり、違いが明確に見えるようにつくりあげられたものである。しかし、コーチ側が権威を振りかざして一方的に指示や提案をする会話と、クライアント側が解決に向かって主体的に思考し行動することを支援する会話との違いの一端を示すものとしてわかりやすいであろう。

5. 対話の場に在ること

5.1 協働する会話参加者

上で述べたダイアログ的とそうでないものの違いは、しかしながら、何か明確な境界線が常に引けるというわけではない。臨床心理の場でナラティブ・アプローチの実践をしてきたAnderson (2013) は、実践の場ではむしろ連続体上によりダイアログ的な会話とあまりダイアログ的ではない会話の間をいったりきたりすると指摘する。そして最も重要なことは、会話参加者自身が、ダイアログに自分たちが参加していると感じているかどうかであるという。対話の場に参加しているという思いは、協働する探求者として会話に関わり、コメントし、リフレクトすることを自然と会話参加者に促すというのである。つまり、ダイアログ的な話し方というのはテクニックではなく、他者と共にあり、応答していくという在り方であるとAnderson (2013, p. 65) は語る。

Dialogue is a complex activity that cannot be reduced to techniques. As I men-

tioned as a philosophical stance, it's a way of being with and responding to, an "other" from which dialogical activity naturally develops. [対話は、テクニックのレベルには還元できない複雑な活動です。哲学的スタンスについてわたしが述べた通り、それは「他者」と共にいて、応答していく在り方であり、そこから対話的活動が自然に展開するのです。] (小森・奥野・矢原訳, 2015, p. 124)

この対話者として相手と共にいるという在り方は、Monk, Windsale, Crocket & Epston (1997) も、ナラティブ・セラピーの大切なスタンスとして指摘している。ナラティブ・セラピーは "a way of being – not a formula" (p. 24)、つまり一律に簡単に使う公式のようなものではなく、人としての在り方そのものであるという。それゆえ、他者とともに創り出す実践 (co-creative practices) を可能にするためにセラピストはクライアントとのパートナーシップを築く必要があると指摘されている。

また、Andersonが提唱したナラティブ・アプローチでも、ことばや語りのもつ多層性、多重性に注目し、セッションでは支援専門職 (セラピスト) がクライアントに向かって話す (talking at) のではなく、クライアントと共に (talking with) 話すことにより新しい意味が生成されると指摘している (Anderson 2013, p. 67)。さらに、セラピストの専門性はクライアントの語りに対して相対化され、"not-knowing" つまり無知の姿勢が重要であるとAnderson (2013) はいう。なぜなら、"not-knowing"の姿勢は自分が知っているを超えて、ダイアローグによるクライアントとの協働作業により知識を構築することにつながるからである。そのようにして生成された知識こそが、会話参加者にとって真に有用で関連性のあるものとなる (Anderson 2013)。

コーチングにおいても、コーチの側に偏った知識の所在という考え方ではなく、パートナーシップの重視、クライアント自身の知識や知恵の尊重がダイアローグの土台になると考えられる。この点に関して、Armstrong (2012, p. 39) も、"to" (～に向かって) を意識した話し方は、クライアントの持つ能力を過少評価する態度表明につながり、クライアントがコーチの専門的な知識やスキルに頼ってアドバイスを受けたくなるような立場に追い込む危険があるとす

る。むしろ、「共に（with）」語るというコーチの姿勢が、新しい意味の生成にとって重要であるという。

The purpose of the coaching dialogue is to generate new meanings around the dilemma or anomaly that is brought to the session. In a dialogue *with* the coachee, questions are introduced that encourage the development of new meaning around the coachee's experience. Once new meaning is generated, new pathways for action can be identified.

つまり、相手に向かって何かを指示命令するのではなく、相手と共にある（*with*）、という在り方がコーチングにおいて問題の解決に向けた新しい意味生成を生み出すダイアログの基盤となるというのである。

このような新しい意味の生成において良い影響をもたらすのが、クライアント一人ひとりの過去の経験や知恵、特有の感じ方などによる豊かなリソースと多様性のある声であり、社会的に支配的で一方的な声とは異なる視点から新しい意味が生まれてくる可能性である。

ここでICFの定義をもう一度みてみよう。そこではコーチングはコーチとクライアントの*partnership*と表現されるが、これはただ単に「上からの指示・命令を避けよう」とか、「偉そうにしてはいけない」ということではない。相手とのパートナーシップのためにコーチ自身がクライアントと自分のあり方を常に吟味し調整し続けていく必要性に着目していると言える。

5.2 語りの共著者としてのコーチの役割

White & Epston (1990) によって提唱されたナラティブ・セラピーにおいて、セラピストは問題に染められた、社会的にドミナントな力で綴られた物語とクライアントの間に距離を置き（外在化とも呼ばれる）、それまで語られていなかったオルタナティブ・ストーリーの生成の共著者としての役割を持つ（White 2002, Madigan 2019 [2011]）。社会構成主義的な視点を持つコーチもダイアログを通してre-author of storiesを達成するという。

Coaching as a dialogue is a place where people can re-author their stories, make new connections and new belongings, and then model for others the importance of conversation. (Armstrong, 2012, p. 46)

Yohena (2018) は、実際のコーチング・セッションを分析し、コーチがクライアントと共に新たなストーリーの生成に共著者として関わった事例をあげ、物語の語り直しにおけるコーチの役割の重要性を指摘している。そこでは固定化したクライアントの過去語りを聞いていたコーチからのフィードバックが、新たな観点から物語を見直す手がかりをクライアントに与え、問題が解消していったのであった。では次に、このフィードバックのもつ機能に目を向けていこう。

6. フィードバックがもつリフレクティブの効果

セッションにおいて、コーチがそれまでのクライアントの語りを聞いて、「私にはこう聞こえました」または「話を聞いていてこう思いました」と感じたことや思ったことを伝えることがある。フィードバックの一種だが、それを聞いて、クライアントは、新たな気づきを得たり、腑に落ちる経験をしたりする。今までと異なる観点からのコメントを相手から得て、視野が広がるのである。

ある実際のセッションのデータから例を見てみよう。これは、相互コーチングと言うトレーニングの一つとして、参加者2名がコーチ役とクライアント役を交代しながら相互にコーチングをしている時の録音データである。¹セッション30分程度、スカイプで行い、セッション後には振り返りの時間もとった。なお、参加者のHは40代女性で、コーチ養成講座を経て、実際にクライアントを持っている職業コーチでもある。もう一人のYは50代女性で、コーチングセミナーに長年参加しているが、職業コーチではない。この二人は継続して月に1回、相互コーチングを行っている。

クライアント役のHは、新しいことを何か始めてみたいが、何にしようか迷っているというテーマでセッションが始まった。Hが興味・関心があることをしばらくの間語ったのち（あれもやってみたい、これもしてみたい等）、コーチ

に対して「ここまで聞いていてどう思うか」、フィードバックをHが求めた。

クライアント：ここまで聞いていてどう思いますか？

コーチ：私には、「自己理解を深める」ということなのかな？というふう
に聞こえてきました。

クライアント：あ、まさにそれです！！私は自己理解を深めたかったんで
す。通訳してくださってありがとう！

他者の目から自分の置かれている状況はどう映るのだろうか。それを信頼できる対話者に聞く機会があったということがここでは重要であろう。クライアント側の話をきちんと聞いて受け止めた上で、コーチが自分の耳に届いたことを言語化する。言語化されたことで、もやもやとしていた事柄に名前（「自己理解を深めること」）がついた事例である。

これはさらにリフレーム（reframe、ものごとを捉える枠組みの変化）を引き起こした。クライアントがそれまで語ってきた「絵を描いてみたい。あ、でも小説を書いてみようかな」という個々の（断片的にも見える）関心ごと・興味が、実は自己理解を深めていくこと、自分との内的会話を重ねること、という根源的な彼女の欲求に繋がっていることが、コーチとの対話の中で気づきとして生まれた。コーチの言葉に対して、「自分の思いを通訳してくれた」と感じたのは、対話者（コーチ）の使った「自己理解を深める」という表現が、彼女の思いに沿ったものだったからであろう。そのことにより、何も関係のないバラバラなあれこれの趣味的なことをただ並べているのではないという視点から、自分の思いやその奥にある欲求を捉えなおすことができた。

また、「私には～と聞こえてきた」と伝えることで、これはあくまでもコーチにどう聞こえたかであり、それが唯一の解釈でもないし、それをどう受け取るかはクライアント側にゆだねられている点も重要であろう。「つまり～ですね」という言い方と比較するとその違いがわかりやすいであろう。

a) 私には～と聞こえてきました。

b) つまり～ですね。

a) は「私」にはそう聞こえてきたと言う「事実」を伝えている。それに対し、b) は「事実」かどうか分からない、話し手の「解釈」を伝えているのである。これは、場合によっては話し手の決めつけになるリスクを伴う²。

コーチのこのようなフィードバックは、アンデルセンが導入しある程度手続きも制度化したリフレクティング・チームのやりかたとは異なる。しかし、チームではないが、温かい思いを持って聞いていてくれる人からのリフレクティングを聞く効果は、やはりある。

誠意を持って集中して聞いている人に自分の話してきたことがどう映っているのかを知る機会は、ダイアログ的な関わりのもつ効果の一つであろう。フィードバックによって、自分一人の時には見えていなかった視点から自分の姿をみる機会が与えられる。それにより、クライアントは状況を捉え直し、新たな視点を持って次に進むプランを立てることが可能になる。また、このようなフィードバックを得ることは、対話に関わる者どうしの繋がりの強化にも関わる³。

こうして、コーチングで得られるフィードバックの中にあるリフレクティング的な効果は、会話参加者間の対話がひらく新しい意味の生成という重要な転換がセッションで起きる可能性を示唆する。語られた出来事の確認にとどまらず、語るという行為そのもの、そして語る場における話し手と聞き手の対話のプロセス、それが大切なのである。

7. ナラティブ・セラピーとの関連性

このような対話の要素は、これまでにも述べてきた通り、臨床実践の一つでナラティブに注目するナラティブ・セラピーにも通じる考え方である。ナラティブ・セラピーでは語りにおけるmultiple voices（またはpolyphony）を大切にし、誰がどのような文化的・社会的コンテクストで誰に対して語るかによって語りが増えること、そしてクライアントにとって好ましいアイデンティティと物語を引き出す場としてセラピーのセッションをセラピストが創り出すことが求められる。

ここでもまた、専門家としての立場からセラピストが関わるのではなく、ク

クライアントが尊重されていると感じる語りの場の創造、そこから紡ぎだされる物語への関心、Epstonら（Winslate, Crocket, Epston & Monk 1996）が⁵ respectful curiosityと呼ぶ態度による関わりが重要になる。

野口（2018b, p. 52）は、「社会的現実と言語的かつ社会的に構成される。そうした現実構成のありようを、ナラティブというひとつの言語形式に着目して検討すること、それがナラティブ・アプローチの固有の課題となる」と述べた。こうしてナラティブ・アプローチはナラティブ・セラピーに結実しただけでなく、今や臨床領域以外にも応用が可能なものと捉えられつつある（野口 2009）。そのような領域の一つとしてコーチングも捉えることが可能であり（Yohena 2018）、dialogueとしてのナラティブを組織経営に応用した事例（例えば加藤2009、中原・長岡 2009等）、支援する/されるという関係を放棄する形でソーシャルワークに活かした事例（荒井 2014）などもある。

まとめと今後の課題

社会構成主義的な視点がダイアログを生み出すことを本稿では見てきた。それは臨床実践においてナラティブ・アプローチに大きな影響を与えたが、このダイアログという視点は、コーチングにおいても重要であり、コーチングの本質的な部分に関わることを指摘した。コーチとクライアントのやりとりが、信頼し合うパートナーシップを持つ者同士のダイアログとして起きる時、二人の間で共鳴とも呼べるような新しい気づきが生まれる。この気づきが問題の解決、あるいは否定的な影響の緩和や問題の解消へとつながっていくという考えに基づき、コーチング・セッションでも応用されうることを見てきた。

しかし、このようなダイアログとしてのコーチング実践に関する実証的な研究はまだ十分に進んでいない。コーチングの実際の言語的やりとりをデータとして分析することは、コーチに課せられた守秘義務もあり、そう簡単ではない。饒平名（2018）、Yohena（2018）等においてようやく日本でもコーチングの相互行為的言語分析が始まったところである。また、ダイアログの効果は、客観的に示すことが難しい分野でもある。この効果の「見える化」に向けた一つの試みとして阪井（2019）の研究があるが、今後、ますます質的・量的両面

での研究が必要であろう。

注

- 1 例えば、その重要なものの一つに、セイックラらによってフィンランドで始まった新しい精神医療システムであるオープンダイアログがある (Seikkula & Arnkil 2006, Seikkula 2011)。オープンダイアログは、その特徴の一つとして、患者、家族、精神科チーム、友人その他のソーシャルネットワークによるミーティングと、そのミーティングの場における「多声性」、「対話」、そして「不確実性に耐えること」が大切にされる点があげられる (野口 2018a)。日本でもオープンダイアログを応用した多職種連携が注目され始めている (山登敬之編 2018)。
- 2 つねにそうだという訳ではない。話し手の解釈がクライアントの思いと合っていれば、「正しく理解してもらえた」とクライアントが感じるケースもある。
- 3 ただし、フィードバックの技法はこれだけではもちろんない。どのようにフィードバックをするか、そのフィードバックをクライアントが受け取りやすくするにはどのような配慮が必要か、フィードバックの受け取り方も含め、フィードバックの使用は注意点も多い。

参考文献

- Anderson, H (2013). Possibilities of the collaborative approach. In T. Malinen, S.J. Cooper, & F.N. Thomas eds., *Masters of Narrative and Collaborative therapies: The Voices of Anderson, Anderson, and white*. NY: Routledge. pp. 61-120. [小森康永・奥野光・矢原隆行訳 (2015) 『会話・協働・ナラティヴーアンデルセン・アンダーソン・ホワイトのワークショップ』金剛出版]
- 荒井浩道 (2014). 『ナラティヴ・ソーシャルワーカー “〈支援〉しない支援”の方法』新泉社.
- Armstrong, H. (2012). Coaching as dialogue: creating spaces for (mis)understandings. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* Vol. 10, No. 1, February 2012, pp. 33-47.
- Bakhtin, M.M. (1986). *Speech genres and other late essays*. Translated by Vern W. McGree. Austin, Tx: University of Texas Press.
- Berger, P.L. & Luckman, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. NY: Anchor Books.
- Bohm, S. (1996). *On Dialogue*. NY: Routledge.
- Gergen, K. & Gergen, M. (2004). Social construction: Entering the Dialogue [伊藤守監訳、二宮美樹翻訳統括 (2018). 『現実はいつも対話から生まれる』ディスカバー]
- Gergen, K. (1994). *Realities and Relationships: Sounding in Social Constructionism*. Cambridge : Harvard University Press.
- Gergen, K. (1999). Agency: Social Construction and Relational Action. *Theory and Psychology*. Vol. 9, Issue 1, pp. 113-115.
- Gergen, K. (2015). *An Invitation to Social Construction*. Third Edition. Sage Publication.

- ICF (International Coaching Federation) ホームページ <https://coachfederation.org/about> (2019年12月27日アクセス)
- 加藤雅則 (2009) 「組織経営におけるナラティブ・アプローチ」(野口裕二編 『ナラティブ・アプローチ』 勁草書房 p. 231-256)
- Lawrence, P. (2018). A narrative approach to coaching multiple selves. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 2018, Vol. 16(2), pp. 32-41.
- Madigan, S. (2019 [2011]). *Narrative Therapy* [2nd edition]. Washington, D.C: American Psychological Association.
- McNamee, S. & Gergen, K.J. (1992). *Therapy as Social Construction*. Sage Publication. [野口裕二・野村直樹訳 (2014). 『ナラティブ・セラピー 社会構成主義の実践』 遠見書房]
- 中原淳・長岡健 (2009). 『ダイアログ対話する組織』 ダイアモンド社
- 野口裕二編 (2009). 『ナラティブ・アプローチ』 勁草書房
- 野口裕二 (2018a). 多職種連携の新しいかたち—オープンダイアログからの示唆 山登敬之編 (2018). 『対話がひらく心の多職種連携』 pp. 2-8. 日本評論社
- 野口裕二 (2018b). 『ナラティブと共同性 —自助グループ・当事者研究・オープンダイアログ』 青土社
- 阪井和夫 (2019) 「対話の機能とモデル 共生的な社会的態度の育成から市民性の創造へ」 アカデミック・コーチング学会第4回年次大会基調講演 『アカデミック・コーチング学会第4回年次大会資料集』 pp. 2-14.
- Seikkula, J. & Arnkil, T.E. (2006) Dialogical meetings in social networks. Karnac. [高木俊介・岡田愛訳 『オープンダイアログ』 日本評論社]
- Seikkula, J. (2011). Becoming Dialogical: Psychotherapy or a Way of Life? *The Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 32(3), 179-193.
- Tannen, D. (1998). *Argument Culture*. Random House.
- Vogel, M. (2012). Story Matters: An Inquiry into the Role of Narrative in Coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* Vol. 10, No. 1, February 2012, 1-13.
- Winslate, J., Crocket, K., Epston, D., & Monk, G. (1996). *Narrative Therapy Practice: The Archeology of Hope*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- White, M. (2002). Addressing Personal Failure. *International Journal of Narrative Therapy and Community Work*, 3, 33-76.
- White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative Means to Therapeutic Ends*. NY: Norton.
- 山登敬之編 (2018). 『対話がひらく心の多職種連携』 日本評論社
- 饒平名尚子 (2018). 「コーチングと会話のスタイル『後押し感』と『寄り添い感』に關する社会言語学的談話分析」 『アカデミック・コーチング創刊準備号』 pp. 18-35.
- Yohena, S. (2018). Narratives and Interactive Nature of Coaching Discourse in Japanese. Presented at Georgetown University Round Table on Languages and Linguistics, for Colloquium: Narratives in Social Contexts: Schiffrin's Legacy in Japanese Discourse Analysis. Georgetown University.