

コーチング的対話術手順シート

第1 基本事項

①コーチングとティーチングを使い分ける意識を持つ（実際には100%コーチングだけをする場面は少ないので・・・）。とはいえ、練習では、100%コーチングを試みる。

②ティーチングは教える、指導する。

コーチングは、教えたり指導したりせず、対話をする中で、クライアントが自ら気づき、行動し、目標を達成しようとする。クライアント自信に答えを決めてもらう。クライアントが自ら答えを出せる力があることを、心の底から信じる。イメージ：「鏡になりきる」、「脳の容量を貸してあげる」

③コーチングとは、諸説あるようですが、アメリカで生まれた技法で、語源は、大切な人を目的地まで送り届ける「大型馬車」(COACH) から来たと言われているようです。さまざまな流派・手法があるようで、代表的なものは「GROWモデル」と呼ばれています。以下、参考手順をご紹介しますが、各自、練習・実践をする中で、良いとこどり、自分なりの手法を見つけていくことをオススメします。

④コーチングは脳をフル回転させるためとても疲れますが、クライアントに喜ばれるので、ステキな時間、気づきの時間をプレゼントするような心持ちで。何か良いことを言わなければいけないというプッシャーは手放し、クライアントと一緒に考えていくというスタンス。喋りすぎや押し付けは厳禁。あくまで主役はクライアントであり、クライアントから発言や気持ちを引き出すことがメイン。

第2 基本テクニック

① しっかり聞いているリアクション、

うなづくなど、しっかり聴いていることが相手に伝わるように。とはいえ、やりすぎは注意。

② .ペーシング

テンポや声の大きさなどを合わせる。

クライアントがストレスなく、話せる場をプレゼントするイメージ

③ 沈黙

クライアントが、考える時間・成長する時間になるので、特に大切な時間

クライアントに考える時間をプレゼントするイメージ。

（沈黙が辛くて、ついつい、喋りたくなってしまったら、心の中で、数字を数えて、何秒沈黙するか数えてみる）

④ 評価はしない（中立、ニュートラルでいる）

良いとも悪いとも言わない。「そう感じてらっしゃるんですねえ。」など。

評価をした瞬間に、クライアントの内心と一致しなかった場合、クライアントが本音を話さなくな

ったり、敵意を持たれたりすることもある。

⑤ 質問する (指導しない)

下記の①から⑤の順番で質問することが多いものの、臨機応変に。

⑤までたどり着かなくてもOK。②、③、④を適宜質問して、クライアントがこれに答えるだけで、クライアントが自分の頭を整理できる。スッキリする感覚。質問をされたことを考えて答える、自身の言葉を自身で聞くことで、頭が整理される効果があり、この作用は「オートクライン」と呼ばれています。

この効果だけでも、コーチングの効果があったと言える(しばらく時間がたってから、クライアントが⑤を思いついたり、気づいたりすることもある。)

④は難易度が高い面もあり、臨機応変に、コーチの側から「視点」や「着眼点」を提供することもあるが、答えを教えたり、指導したりはしない。特に、コーチに経験のある分野の相談であったり、答えがわかっている場合は、つつい答えを教えたくなくなるが、それをしてしまうとクライアントが成長する機会、「気づき」を得る瞬間、モチベーションが高まるチャンスを奪ってしまう危険がある(また、コーチの想定した答えが間違っていることもあり、それを押し付けてしまうことは厳禁)。クライアントのために「知らないフリ」をすることも大切。コーチングはとにかく場数、練習回数が大事。

