

1. コーチングとは何か

- ①コーチングは、コーチングを受ける相手の中におられる神様を認めて、その神様と授受作用をするように質問を投げかけ、授受作用をする事です。相手の中に神様がおられる事を認定する事が大事です。
- ②コーチングは、あらゆる人間関係の中に適用されます。(親子関係、夫婦関係、アベルカイン、職場、学校など)人間関係を向上させる(良くしていく)技術(スキル)です。
- ③コーチングは、相手から解答を探すための質問法です。コーチングは基本的には1対1で行われます。コーチする人と相手(相談者)に分かれますが、相手の答えは相手自身の中にあり、コーチは質問を投げかけながら、相手自身が解答を発見できるように導きます。もっと言えば、相手の中におられる神様が解答を持っておられるので、コーチはそれを引き出すように努めます。

そのため、コーチは忠告、解析、判断、強要、説得をしてはいけません。(相手の解答は神様の答えであるので、尊重する)相談者が自発的に行動、実行出来るように、未来志向で導きます。(今までの事、過去の事に注目するのではなく、「これからどうしていきますか?どうしていきたいですか?」という姿勢で。)

コーチは神の観点で相手を見て、神の考えで相手を考え、神の心情で相手の言葉と行動に関心を持つ。

2. コーチングの実践(質問の仕方)

- ①肯定的な質問をする。例えば「〇〇はさんが今後良くなるためにはどうしたらいいと思いますか?」と前向きな未来志向の話に向かうように質問を投げかける。否定的な話に向かう質問はしない。例「どうせ難しいと思っていますよね?」 相手から否定的な解答が来ても、批判せず、肯定的に受け止め、肯定的に質問する。例「そうですか。そんな嫌なつらい事があったんですね。でもこれから良くしていくためにはどうしたらいいと思いますか?」
- ②開放型質問(開いた質問)をする。開いた質問とは簡単に「はい」「いいえ」で答えられず、相手が答えを自由に考えられるように導く質問です。逆に「閉じた質問」とは相手がそんなに考えなくても「はい」「いいえ」で答えられる質問です。「閉じた質問」の例で言えば「あなたは女ですか?」「あなたは今月頑張りたいと思っていますか?」などです。「開いた質問」とは「あなたは今月頑張りたいと言われましたが、あなたがより良くなるためにはどのような点を努力したらいいと思いますか?」と相手が自分の心の深い所まで考える事が出来るように導く質問です。「閉じた質問」は悪い質問と言うわけではなく、うまく使い分けて相手をより良く導く事が大切です。
- ③失敗した場合も、そこから何を学んだのか、それを通して感じた恩恵、感謝の内容、改善点を導くように質問する。「どうして失敗したのですか?」ではなく、「その失敗を通じて何を学びましたか?その失敗を通じて悟られた内容や恩恵がありましたか?その失敗を通して何か改善点を発見されましたか?」
- ④相手の潜在力、可能性を引き出すように質問する。コーチは相手の問題点が分かり忠告したい気持ちになっても、あくまでも相手自身が解答を探し、相手の中に潜んでいる神様の神性が引き出されるように導きます。

3. 積極的傾聴

コーチングをする場合における基本的な姿勢は、「傾聴」です。傾聴は「耳」で聞くだけでなく、「口」や「体」で相づちをうち(「なるほど」「ふんふん」「そうなんですか」)、「心」で聞く(相手の心を感じ取る)事ができるようになります。

- ①核心単語のミラーリング ミラーとは「鏡」の事。相手の言葉(核心単語・重要なポイント)を相手が言ったのと同じように繰り返す(オウム返しのように)事によって、相手が言いたい事、言おうとしている事を鏡のように写す事です。時に相手の言葉を「要約」したり、「質問」をする事によって、相手は自身の心がは

つきりし、整理されてきます。「**あなたが言われている事はこういうことですね?**」

②心の状態、感情の状態を見ながら傾聴する。

相手の口から出る言葉だけを聞くのではなく、相手の心や感情を考えながら聞くように努めます。従って相手の立場に立ち、共感しながら、相手の心を尊重しながら聞く事です。

③ほめる事と激励

相手をほめながら聞く事ですが、漠然とほめると却って相手の気分が悪くなる場合があります。従って、ほめるポイントを絞って、具体的にほめるように心がけましょう。「**あなたのこのこういう所が素晴らしいですね。**」そのためにも、良く話を聞ききましょう。またほめると同時に「期待する事」「期待している事」を伝えましょう。「**本当に素晴らしいですね。さらに良くなるように期待していますよ。**」

④自尊心(自信)がアップするように。

相手の自尊心(自分は尊い存在だ。自分は神の子だ。自分には価値がある。自分は必要な存在だ)を高めるように聞きましょう。相手をありのまま認定し、相手の価値を認め、相手が自信を持てるように。相手が黙っていても、怒っている場合でもありのままを受けとめ認定します。「**今、怒っているんですね。**」例えば自分が親で、相手が子供であっても、相手に「決定権」「自立権」がある事を認めないといけません。「私の言う事を聞きなさい」ではなく、相手の言う事を尊重しましょう。

4. GROW(英語で「成長」)プロセス

コーチングの質問は次のような順序を追う事が良い。

G : コーチングの短期と長期の目標(GOAL)設定。相手が自分の夢・希望を達成するための目標を立てれるように導きます。「したいこと」「成し遂げたいこと」「最終的な目標とそれに至るための中間目標」を質問します。「**良くなるために、良くなっていくためにどのような目標を立てますか?**」

R : 次に現在の状況を把握します。状況や現実(REALITY)を把握、確認してどのような方法があるか(目標を達成するために)を相手が考えるように導きます。「**今はどういう状況ですか?**」「**目標を達するためにはどのような方法がありますか?**」方法は出来るだけ多い方がいいです。「**他に方法はありませんか?**」そして目標に向かう上での「障害物」はないか、その障害物を取り除くためにはどうしたらいいか、質問します。過去から現在に至るまでにどのような努力をしてきたか、そして未来に向かってどのように努力していったらいいかを質問で導きます。

O : 一番良い方法を選ぶ・選択するように導きます。(OPTION) 方法の中で相手自身が実現可能な方法を選べるように導きます。「**どの方法が一番いいですか?**」「**どの方法で取り組みますか?**」この時に、本人が良い方法を考え出す事が出来なかつたり、迷ったりする場合に、コーチがいくつか「提案」する事も出来ます。「**こういう方法もありますかどうですか?**」また一緒に色々なアイデアを共に考えたり、分かち合う事も必要です。

W : 最後に意志(WILL)を確認します。「**この方法で行うんですね?**」いつ、どのようになど具体的に実践出来るように質問します。その際に「実行点検」(1点から10点)をして、8点以上で出来る内容で行えるように導いて下さい。それは達成が難しい実践目標だと失敗する確率が高く、失敗すると落ち込んでしまうためです。そして、期間が過ぎたら「確認」してあげて下さい。達成できたら、達成した喜びを感じる事が出来るようにほめてあげて下さい。失敗した場合も障害となっているものを見つけて、達成できる方法を見つける事が出来るように導いてあげ、挑戦出来るようにしてあげて下さい。コーチは「相互責任」で一緒になって目標達成に向かいます。また相手が目標達成に対して「成功したイメージ(良いイメージ・夢・幸せ)」を具体的に持ち、希望を持って気分良くスタート出来るように導きます。「不安」とか「失敗するんじゃないか」という思いが強ければ失敗する可能性が高くなります。) 以上です。頑張りましょう。