

---

# コーチング研修 提案書

株式会社ヒューマン・リンク  
平成21年3月

I.	コーチングの目的	3
II.	はじめに	4
III.	コーチングスキルを学ぶ	5
IV.	コーチングスキルを学ぶ方法	5
V.	コーチング研修会プログラム	6
VI.	お見積もり	8

# I. コーチングの目的

教育界のみならず、様々な分野において数年前からコーチングというのが注目を集めています。スポーツの世界で使われるコーチに **ing** をつけた言葉です。「コーチをすること」と訳せば良いのでしょうか。コーチングはコーチがクライアントに行うコミュニケーションです。コーチングはコーチとクライアントの間に信頼関係を作り、コーチがクライアントの話に傾聴し、質問し、フィードバックで進められるものです。

コーチングが注目を集めるようになった背景をあげてみます。社会構造が複雑化・高度化し、生徒や保護者の能力や属性や精神的発達段階（成長のために必要なもの）が極端に個別化されました。その個別化に応えるべく、より高度な教育サービスを提供する時代になったということが考えられます。従前のように、多くの生徒に通りの教育サービスを提供していた時代では、「授業や指導内容の標準化」をし「マニュアル（シラバスなど）」を作り、訓練をすれば対応ができました。

が、生徒の個別の能力（属性、精神的発達段階）に十分に応えるためには、対応にあたったその人、教員個人が対応する必要がございます。その人（教員）の個々の能力や教育に当たる姿勢や考え方が、学校の教育サービスの品質を決めるわけです。また、教員としての価値を高め続けることが求められている時代です。教員自身にとられましても、生徒や保護者への対応力強化は、最優先で必要なことでもあります。

そのような背景があり、コーチングスキルが脚光をあびるようになったと思われます。このスキルの目的は、コーチ（教員）が、「傾聴・承認・質問」などのスキルを使って、クライアント（生徒や保護者）に「正しい気づき」「考える習慣」「自律的生活習慣」を身につけてもらうというものです。

## II. はじめに

コーチングを受けることによって何が得られるのでしょうか？ヒューマン・リンクでは、計3名の認定コーチ（内1人は上級コーチとして上場企業でのコーチとして活躍）がいます。日常業務のやりとりにおいてもコーチングの考え方に基づくコミュニケーションが行われています。こうした私たち自身の体験も入れてまとめますと、以下のようなことが得られるのではないかと思います。

### ・自尊心を引き出すことができます

コーチはクライアントを尊重してコーチングに取り組みます。それが原則です。コーチはクライアントを尊重しながら、クライアントが自分で考えることを求めます。よってクライアントは尊重されているという感じを実感することが出来ます。継続的にコーチングを受けていますと自尊心を日常的にも持てるようになります。

### ・意欲を高めることができます

コーチングはクライアントの問題解決をすることに取り組みます。コーチにサポートされながら日頃解決したいと考えていたテーマの解決案を考える作業をします。コーチはクライアントに自己決定を要求しながらそれをサポートして問題の解決策づくりを進めます。コーチにサポートされたクライアントは高い達成意欲を持ちます。

### ・安定した人間関係を築くことができます

コーチングでは叱責を用いません。質問と承認だけが使われます。承認とはクライアントがコーチにどんな良い影響を与えているかをコーチが伝えるコミュニケーションです。承認を受けるとほめられたときより心地よさを感じるようになります。人と人の係わり合いの中に快感を持つことが多くなりますと自分が持つ人間関係の全てが安定した感じになります。

### ・考える力をつけることができます

コーチングはコーチがクライアントに質問を投げかけながら進められます。質問されたクライアントは考えます。思い起こそうとします。思い出した事実閉と事実を結び付けようとしてします。すなわち考えるのです。コーチングを繰り返すことで考える力が強化されます。

### ・自分を律する力がつきます

自分が持つ問題に焦点をあて、その解決策を考え、実践するということがコーチングを受けることで実現します。コーチングを継続的に受けることで自分の持つ問題点が次々と解決してゆくのです。このような継続された経験は日常を変えてくれるものです。日常が変われば新しい習慣が生み出されることとなります。

### III. コーチングスキルを学ぶ

#### ラポール：

ラポールとは2人の信頼関係が出来上がった状態を言います。コーチングはこのラポールをとることからはじめられます。適切な質問をペーシングと呼ばれる手法で進められます。

#### 傾聴：

「積極的傾聴法」という技法を使います。聞き手の状態を相手にフィードバックすることが主体です。うなずき、相槌うち、言葉を受け止める言葉を相手に伝えます。勿論、適時に視線を合わせることや聞いている姿勢をとることもします。話し手の話の内容を要約してフィードバックするのも傾聴の手法です。

#### 質問：

コーチングでは質問が中心の柱です。質問することで相手の潜在意識になる情報を引き出して問題解決の方法を組み立てます。質問には「信頼関係を作る質問」「信頼関係を深める質問」「内観的思考を促進する質問」「柔軟性を取り戻す質問」「信頼関係を壊す質問」などがあります。

### IV. コーチングスキルを学ぶ方法

コーチングがコミュニケーションのスキルです。スキルですから習得するのは訓練が必要です。華道や茶道、スポーツと同じです。茶道の言葉に「守破離」という言葉がありますがコーチングにも守破離があるのではないかと思います。

「守」はコーチングの基本スキルとその使い方を学び身に付ける段階です。「破」は基本スキルを使いながら多くの質問を身につけて体験します。その人らしいコーチングが姿を見せるようになります。「離」は自分らしさが強く出るコーチングが出現した状態でしょうか。新しいスキルも作り出して行きます。

いかがでしょうか、教員がコーチングのスキル習得に挑戦する機会をお作りになりませんか？支援はお引き受けします。

## V. コーチング研修会プログラム

### 日程：

ご相談の上、調整いたします。8月下旬は依頼の集中する時期ですので、申込書到着順の受付とさせていただきます。

### 1回当たりの時間割：

10時～17時。

効果的な研修会とするためにも、計7時間を取っていただくことをお願いしています。コーチングは知識ではなく技術ですので、十分な演習と気づきが必要となります。また、当研修会を通じて、御校の教科指導や生徒指導、進路指導の根本となっている「暗黙の了解」を見直すことで、研修会後の先生がたの行動変容やチームワークの強化が促されることも研修会の「隠れたカリキュラム」となっております。先生方の時間をとることは難しい状況かと推察しますが、ご調整いただきますようお願いいたします。

### 参加人数：

各回 定員25名様。

研修会はグループワークを中心としますので、定員よりも多すぎないようにしてください。また、定員よりも人数が少ない場合も研修会の効果が期待できなくなりますので、その場合は日程の再調整などをお願いする場合がございます。

プログラム詳細：

中学校、高等学校版 タイムテーブル

	(アクティビティ)	適用	準備事項
10:00	自己紹介 目標共有		参考図書リスト配布
	オリエンテーション	PPT	テキスト&PPT
	「ラポール」「傾聴」		大き目のボール
	「聞いてもらえる」(15分)		
	「質問」		
11:00	「3人コーチング」(45分)	ケース:母親の病気	ケース
	8分 FB4分		フィードバックシート
		書く10分 披露10分	チェア・アップ カード
	Q&A		
12:00	休憩		
	(13:00再開)		
13:00	基本スキルの復習	PPT	
	「承認」説明		
	演習:		
	カード作成 20分 披露 10分		
14:00	「フィードバック」「リクエスト」「アドバイス」		
	「GROWモデル」		
		ケース:弟が怪我した	ケース
	「3人コーチング」(45分)		フィードバックシート
	8分 FB4分	先生どおしの会話	フィードバックシート
		「最近気になること」	
15:00			
	休憩		
	3人コーチング 10分+3分	先生どおしの会話	
	45分	「今月中の主要な課題」	フィードバックシート
16:00			
	「これからの指針」		決意シート
17:00	ファイナルメッセージ		

## VI. お見積もり

1回実施 20万円（消費税別）

※企業の場合は30万円を頂戴しております。

※上記の支援活動委託費用は、業務開始前にお支払いいただきます。

※コンサルタントの移動交通費は、別途実費分をご負担いただきます。