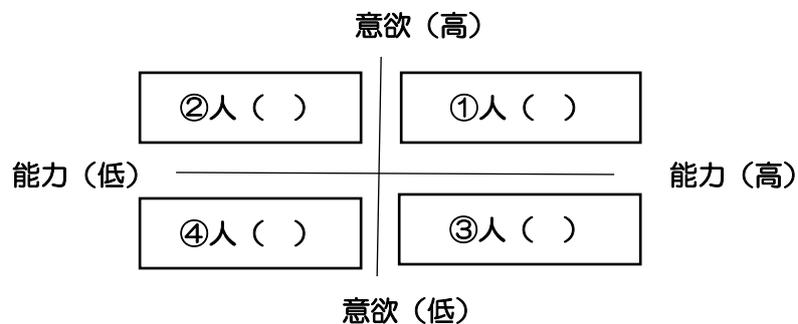


コーチングの話①

2022・12・2 重枝 一郎

◆人材育成のポイントは「能力」と「意欲」

上のプロットの①～④の（ ）には人ざいの「ざい」の文字が入る。
どのような漢字を当てはめるか？



このプロット図は、コーチングの必要性を認識するためのものである。
考え方はこうである。

そもそも能力には大差はない。人材育成のポイントは姿勢、意欲の開発にある。例えば①は、能力も意欲もある人たちになり、宝となる、リーダーとなる人になる。だから「人（財）」（財産）とする。②は、能力は低いが意欲は高い人になる。能力が低いというのは、ポテンシャルではなく、経験不足という捉えで、いわゆる研修（学習）や練習を積みながら成長していくことになる。つまりここは人材育成のそのままの「人材」になる。基本的にここに当たる人を人材育成することが資質・能力の向上につながる。では③は？ 能力は高いが意欲がない人である。これはただ集団に存在しているということで「人（在）」とする。④は？ 能力も低く意欲も低い人である。厳しい言い方になると思うが、これはまずは自分を知ることが大切になると思う。「人（罪）」である。つまり、人材育成をするための前提として、③④の人の意欲を上げなければ、研修（学習）や練習しても意味がない。この意欲を上げることがまずやることになる。そのために「コーチング」が必要なのである。だから、「意欲からの落ちこぼれをなくそう」といつも言っている。

◆コーチングの前提は、技でなく心

コーチングの前提となる基本姿勢は、「5つの訊く」がポイントになる。カウンセリングの基礎基本は「聴く」である。しかし、コーチングは「聴く」＋「訊く」である。この「訊く」というのは言ってみれば「言葉のマネジメント」になる。この順序性を意識しながら、解決志向へ導くことがポイントになる。

「5つの訊く」とは、「どうした・どうなった・どう思った・どうする・どう考える」である。

例えば、

生徒（以下S）：「先生、中間テストの結果が最悪でした」

教師（以下T）：「どうしましたか？」

S：「今日、テストが返ってきて泣きそうでした」

T：「どうなりましたか？」

S：「進路について不安になりました」

T：「どう思いましたか？」

S：「テスト前の取組だけでなく、日頃の授業の取組も悪く反省しています」

T：「どうしますか？」

S：「このままでは悔しいので、挽回したいと思います」

T：「今回の件、どう考えましたか？」

S：「時間を大切にすることや学習のやり方なども工夫したいと思います」

こんなに上手く話は展開しないと聞こえてきそうだが、このように解決志向へと導くことが、成長を促す指導といえる。コーチングの前提として、優先順位がある。原因追及より解決志向、指導より共感、マイナスよりプラス、ほめるより勇気付け、スキルよりマインドである。

ちなみに、この「5つの訊く」は授業での「問い」や部活動での声かけ、生徒指導での反省文書き等にも使える。