

コーチングの話②

2022・12・8 重枝 一郎

「コーチング話②」。こんな話がある。

テニスの鬼コーチが生徒に対して「しっかりボールを見ろ！」「何回言ったらわかるんだ！」と怒鳴って指導しています。

そのコーチは、生徒が、なかなかそれができないので怒ってコーチをボイコットして帰ったそうです。その後、テニスの専門でないサッカーの指導者が代わりにコーチをすることになったそうです。そのコーチは、生徒に対して「ボールはどんな回転をしていた？」と話しかけたそうです。そうすると生徒たちは必死でボールを見てプレーするようになったという話です。

これは、「教えないで教える」といったコーチングの極意のような話である。

コーチングの定義にはいろんな表現がある。

「目的や目標を実現するための行動計画をはっきりさせるためのサポート」「気付いていない情報を引き出す」「自発的に学び行動し成長することを促すリーダーのコミュニケーションスキル」「対象者の可能性を聞くコミュニケーションの方法」「信頼関係を築き、やる気を引き出ししていくコミュニケーションスキル」等。

コーチングはコミュニケーションスキルの高さが必要であり、基本的スキルとしては「聴く」（否定・評価せずに聴く、受け止める）、「承認」（いいところ探し、マイナスよりプラス）、そして最後に「訊く」（考えを引き出す、考えを深めさせる）ということになる。

コーチングの「訊く」（GROWモデル）

- ①GOAL：目標の明確化、何を目指す？何時までに何をする？
- ②REALITY：現状把握、何%できた気持ち？
- ③RESOURCE：資源の発見、解決に利用できそうなもの、どんな支援？
- ④OPTION：選択肢の創造、別の方法？他には？相手の立場なら？
- ⑤WILL：意志の確認、プラン策定、実現に向けてのやる気の確認、いつまで？何から始める？何か手伝うことは？

まず、目標と現実の間にあるギャップをブレイクダウンし、現状の課題を探る。自己肯定感の低い人は、「自分には何もできないどうせ無理だ」と行動をあきらめがちだが、ここを整理することで、ゴールに対して本当に取り組むべき課題が絞られる。次は、どうやって課題をクリアしていくかのアイデアを出し、あとはその中で優先順位をつけて行動のプランをまとめ、やろうとする意志を固める。この段階で、サクセスサイクルの「行動する」「結果を出す」までが見えてくる。

人は誰でも生まれながらに自己成長欲求をもっている。「この生徒はやる気がない」と言いたくなる時もあるかもしれないが、一切やる気がない人なんていない。ないように見えるのは、一時的に意欲が下がっているだけである。潜在するやる気を引き上げるために、まずは小さな成功体験を承認していく。そして、人は自ら成長していく。これ

が学校での開発的生徒指導である。

このコーチングの「訊く」は、**ミッションAL授業**につながっている。**ミッションALは『目標を共有し、思考を放棄・停止させず、チャレンジさせる』授業のことである。**

この学習過程において意識しなくてはならない、また、実際的にしなくてはならないのは、それこそコーチングの「訊く」になる。「目標を共有する」というのは主体的に課題設定できるようにコーチングすることである。また、「思考を放棄・停止させない」というのは、「なぜ？」という問いかけによって、苦しいときでも力を発揮できるようにコーチングすることである。そして、「チャレンジさせる」は自分や仲間のために自分の学びを発揮できるようコーチングすることである。