

- 【特集・コーチング】**
- 2** コーチング心理学：磯部隆
 - 3** 協会の新たな活力源に「TAコーチング」を！：磯部隆
 - 4** コーチングに応用できる交流分析
～コーチングマインドと人生态度～：中村慎一
 - 6** 本当の自分らしさを活かすために「コーチング」を：芦田純子
 - 8** 自律性の確立をサポートする存在でありたい：平野順子
 - 10** コーチングの人間観：中尾彰
 - 11** コーチングに活かすTA：林田さゆり
 - 12** 【連載第5回 ゲシュタルト療法】
ゲシュタルト療法とは⑤：百武正嗣
 - 14** 【TA子育て支援士養成講座を受講して】
子どもが育つ環境としての存在(役割)：土井敦子
 - 15** 実践的子育て支援士としての観察記録：鈴木米征
 - 16** 【ホットコーナー・関東支部】
●私のこの一冊
『選択の科学』：都甲敏久
●雑誌から一新聞から
中高生によるスマホ・携帯電話の利用について：高橋好行
●毎日元気
笑顔がいっぱい♪：前島佳代子
 - 17** 教材開発部会からのご案内
 - 18** 平成25年度「TA実践研究」論文募集
 - 19** 平成25年度
「交流分析士教授・准教授認定試験」募集要領
 - 20** マンガコーナー・事務局から(1月・2月理事会報告 他)
 - 21** 講座・認定試験・研究会・他 スケジュール
 - 22** 新会員のご紹介・中国支部が設立されます
 - 23** 新資格認定者のご紹介
 - 表4** 第36回全国年次大会(関西)予告 他

表紙テーマ：癒し・元気・ふれあい

写真ご提供者/土斐崎由美さん(九州支部)(土筆)

佐川喜一さん(4点)

大山毅さん(静岡支部)(大阪での講座に参加した折撮影した大阪城)

許可なく、複製、転載、あるいは、インターネットへの掲載は、お断りします。

コーチング心理学



交流分析士准教授

磯部 隆(静岡支部)

最近のコーチング界は、スキル中心のコーチングから、心理学の一分野としてのコーチング心理学に発展しています。すでに欧米では、「コーチング心理学」としての研究拠点が置かれ、大学が認定するコーチング心理学の大学院が続々と設けられています。コーチングの大学院教育プログラムのもとに、博士課程が置かれ研究が推進されているようです。

実際、筆者の身近にも若手研究者がおり、オーストラリアのシドニー大学に留学しコーチング心理学を専攻、研究を進めています。心強く感じているところです。その点で、わが国は、これから欧米と同じような動きが出てくるものと思われます。では、なぜ今、コーチング心理学なのか。

しばしばコーチングに対比して取り上げられる機能に、いわゆる「カウンセリング」があります。どこが違うのか。マイナスの状態からゼロの状態に戻るのが、カウンセリングとすれば、コーチングは、現在の状態からさらにプラスの状態へとレベルアップする手助けにあると言われています。多くの私たちは、仕事や社交をはじめ、人間関係の修復や資格取得や転職希望やイベント企画などに向けて、より上質な目標達成や期待を求めています。それに応答するのが、コーチングの機能です。スポーツの分野でレベルアップを図るためにコーチを依頼するように、仕事や個人生活の質を高めるためにビジネスコーチやライフコーチを依頼する時代です。「個人や集団が目ざすところに送り届ける役目を果たす」のがコーチです。

コーチングは、「個人や集団の中に潜在する力を引き出す」のが一番の働きです。それを今、理論的に心理学の研究対象にして推進しようとする動きが始まっているというわけです。

協会の新たな活力源に「TAコーチング」を!

静岡英和学院大学短大部現代コミュニケーション学科教授・ICA認定コーチ
磯部 隆

一年半ほど前のこと、かなり厚い翻訳本「コーチング心理学ハンドブック」(ハーマーら編著 金子書房刊)が刊行されました。目次には、認知行動コーチング、ゲシュタルトコーチング、人間中心的コーチング、精神力動コーチング、NLPコーチングなど、さまざまな理論に基づくコーチングの論文が掲載されています。残念ながらTAコーチングの論文がありませんでした。しかし、実際、可能だと考えます。

筆者は昨年秋と冬、二回にわたり地元静岡で、「TAコーチング講座」を担当しました。その際、ほとんどの参加者から「今後もぜひ継続し、身に付けたい」との要望がアンケートに寄せられました。

心強く、勇気づけられたものでした。今後、ノンクリニカルを標榜する本協会にとっても、大いに期待されてもよい分野であると考えますが、いかがでしょう?!では、TAコーチングは、実際どのような形で展開できるのか。

まず、筆者はコーチングを、「自己の実現をサポートするコミュニケーション・スキル」と定義づけています。コーチは、個人や集団に「潜在するさまざまな力を実現すべく伴走する」というのが役割です。また、なぜ今、コーチングなのかは、各個人の生活や仕事の質を高める手助けにあると言えるでしょう。人生上の様々な目標達成や対人関係能力の向上など、仕事や社交や日常生活の質を高めたい。それは、大会や記録の更新を目ざしてスポーツの

コーチに伴走を依頼するのと基本的に同じです。

TAコーチングは、「TAの理論をベースとした、個人の実現に向けての伴走(サポート)」です。基本ステップは、①どうなればいいのか? ②現状は、どうなっているのか? ③そのため、何をどのように一歩を踏み出していくのか?

基本形は、この流れに沿って伴走していくことだと捉えています。TAの理論には、「援助の動向」の側面からみると、未来志向と過去志向の概念が混在しています。未来志向には、TAの目的の部分が、過去志向には、脚本その他の分析手法があります。

その点で、上記①には目的の概念、②では、脚本その他が使えます。また、②現状では、立ち向かえず、足ふみ状態が続く困われやこだわりがあります。TAの分析的な理解と方法により、ブレーキを外す手助けが役に立ちます。また、③の踏み出しの一歩、二歩には、自発性やオプションなどの概念が後押しに使えます。その他、エゴグラムを使って、気づきと自発性を促すことが可能です。

例えば、Eさん。「TAを一年で身につけたい」というテーマを抱えて、コーチングを依頼してきたとします。上記①どうなればいいのか(目標や目的)で、「TAを学ぶことがEさんにとって、どんな意味があるか(目的)」を聞きます。「先日、TA研修会に出たら、分かりやすいし、自分を

理解するのも、人間関係にも活かせると思ったからです」「とすると、そのために早く学び活かしたいということですか?」

「はい、そうです。自分のことを理解するのもそうですが、どちらかと言えば、人間関係に活かしたいです。僕は、人見知り強い方ですから…」「なるほど、で、人との関係が築けるようになると、どんないいことがありますか?」と(Aに働きかけ)目的を明確化する質問が可能です。

また、上記②では「現状について仮に、願っている最高の状態を10、最低の状態を0とすると、現状は何点ぐらいですか?」と、数値化し共有する質問(Aに働きかけ)が可能です。「そうですね。2点ですかね」、「その2点の中身は、例えばどんなことがありますか?」と、ていねいに聞き出し、ストロークする場面を共にすることができます。さらに、上記③では、「2点の現状から、アップしたとき…」を聞き出し、行動プランを練って伴走していく。以上、基本形に沿って素描しましたが、これを練り上げサポートしていくことです。

昨今、TA以外の隣接アプローチ(援助法)が林立するなかで、「TAコーチング」という名称で推進することで、交流分析や協会を新たな活力にすることが可能です。今後、地元でコーチング・グループをつくり、定期的に勉強会を開いて使えることを確かめて、報告ができればと願っています。



コーチングに应用できる交流分析

～コーチングマインドと人生態度～

交流分析士インストラクター

中村 慎一 (北陸支部)

(銀座コーチングスクール富山校代表・日本コーチ協会日本海チャプター代表・オフィスエンカレッジ代表)

部下育成に困っていた

私がコーチングに関心を持ったのは、昇進して部下を持つようになり、自分の経験から部下指導するものの、全くうまく行かなかったことがきっかけでした。初めは自分の指示を受け入れない部下を責めていましたが、だんだんと原因は自分にあることに気づき、コーチングを学ぶようになりました。

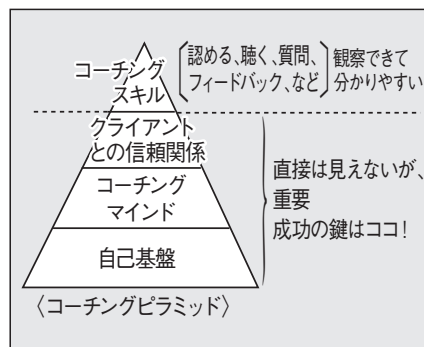
ただ、学習しながらいろいろ試すものの、なかなか結果を出せないケースもあり、そうした場面への対応について調べるうちに「心理ゲーム」という言葉に出会ったことが交流分析の学習につながりました。

今では、おもに交流分析はコーチとしての自分を理解しセルフコントロールするために活用し、コーチングを他者への関わりに用いるようになっていきます。以下、私がコーチとしてどのように交流分析を活用しているかの個人的活用事例と考察の一部を紹介させていただきます。

コーチングが機能するために

まず、コーチングの現状についてみると、コーチングという言葉もかなり知られるようになったと思われていますが、そうした中でもたんに言葉のスキルとして伝わってしまったのではないかと感じる事が多々あります。本来のコーチングとは、『相手の言葉に耳を傾け、相手の可能性を最大限に引き出す、効果的なコミュニケーションスキルで

す。それが機能するには、互いの信頼関係と、コーチの自己基盤(人間力)が重要な要素として関わってきます。』実際にコーチングが機能するためには、下記の要素がそろうことが必要です。ここでは、コーチングマインドと人生態度とのかかわりに限って見ていきます。



コーチングマインドと人生態度の関係

コーチングに不可欠なのが、“コーチングマインド” = “コーチとしての自分の心の在り方”です。コーチングマインドの要素としては、“相手の可能性を信じる”こと、“相手の抱える問題の解決やゴール達成に向けて必要な事柄は相手の中にあると信じる”こと(相手の中に答えがある)、“100%相手の味方になって理解・応援すること”、“相手を人間として尊重し対等の立場で共にゴール達成を目指すパートナーであること”、などが含まれます。この心の在り方を維持するために、コーチとしての自分がどんな状態にいるかを自己理解するのに「人生態度」のモデルが有効であると考え、コーチングセッションの最中に意識するようにしています。

協会テキストには、「人生態度」とは

『人間と人生に対する基本的な立場、構え方』のことで、『行動を起こす基』になっているとあります。そうであるならば、コーチングセッション中のコーチの行動を観察することで、その時のコーチの人生態度が分かり、コーチングマインドの状態に気づくことが可能ではないかと考えました。

そこで、自らの経験や主催するコーチングスクールでの受講者の練習などから、コーチングセッションが上手くいくケースと上手くいかないケースを観察し、その違いを「人生態度」から整理してみることにしました。

人生態度からみたコーチングを成功させるコツ

それぞれの人生態度の立場で、どんな行動が観察されるかを具体的に列挙してみます。

まず、第4の立場(私もあなたもOKでない)にコーチがいる場合は、「どうせ私には才能がない」「コーチングしたって無駄な人がいますよね」といった、あきらめ、なげやり、逃避といった行動が見られます。この状態では、そもそもコーチングをしようとしないうちに、相手との会話を開始して継続すること自体が困難になるでしょう。

第3の立場(私はOK、あなたはOKでない)では、「こんなやり方はどう?」「…することについてどう思いますか? (心の中ではそうすべきとコーチが思っている)」という、アドバイス、誘導型の

質問が多くなります。特に、コーチ本人は提案と思っているが、クライアントには誘導質問や押しつけのアドバイスと受け取られているといった、コーチに自覚症状がないことが特徴です。この状況は、相手の話を“聴く”こと“認める”ことで信頼関係を構築するプロセスが不足している時に見られがちです。これは、コーチが自分の正しさや有能さを証明しようとしており、また相手の可能性をディスカウントしている(教えないと相手は自分で解決できないと思っている)ことの表れではないでしょうか。

第2の立場(私はOKでない、あなたはOK)では、「さっき…って言われたので、ちょっと質問するのですが、」「分かりにくい質問だったらごめんなさい」など前置きが多い、話の方向性を狭くしている、分かりにくい質問、一度で2つの内容を質問している、言い訳が多い、コーチがどうしたらいいか分からなくなって沈黙(フリーズ)してしまう、といった行動が観察されます。これらは、コーチの自信のなさが導いているものでしょう。

そして、第1の立場(私はOK、あなたもOK)では、「そうなんです」「今、そう思っているのです」というように、そのままを受け止める＝“認める”プロセスが常にベースにあり、「本当はどうなりたい?」「このコーチングに望むものは何ですか?」のような短いオープンクエスチョン、「私には…と感じましたよ」という鋭いフィードバックをコーチがためらいなくでき

ています。さらに、「何について話したいですか?」と方向性を相手に委ねることができ、コーチングが上手くいっていないと感じた時には「今、このコーチングがうまく行っていないと感じて、どうしたらいいか迷っています。あなたは、どうですか?」とその場で自己開示する勇気も見られます。

また、コーチの質問にクライアントが違った解釈で別の視点から答えてきても、「ああ、このクライアントは今そのことを話したいのだな」とそこについて行く柔軟さも特徴です。これは“相手の中に答えがある”と信じる気持ちの表出です。このとき、慌てて質問を言い換えたり、言い訳をするようになると第2の立場へ、もう一度自分の意図する方向へ導こうと質問し直すと第3の立場へ移動した兆候でしょう。

このように、コーチは自分のクライアントへの対応(言動)が、どの人生態度から発したものかを意識することで、その場で気づきを得てセルフコントロールすることができます。コーチングはライブで進行するものであり、コーチングセッション後の分析も次への成長の糧にはなりますが、クライアントのためにはその場その時に気づいて修正することが求められます。そうした即応能力を高めるために、人生態度のモデルをコーチングセッション中に頭に置いておくことが、とても有効だと感じています。

私にとって、あなたはOK

私にとって、私はOKでない	第2の立場	第1の立場	私にとって、私はOK
	前置き、分かりにくい長い質問、言い訳、すぐ謝る、フリーズしてしまう	承認、短いオープンクエスチョン、フィードバック、クライアントに委ねる	
	第4の立場	第3の立場	
	あきらめ、なげや、逃避、会話が成立しない	アドバイスや提案が多い、誘導型の質問、コーチが話し過ぎ	

私にとって、あなたはOKでない
〈人生態度とコーチの行動〉

目指すものは同じ

コーチングマインドを発揮するために重要なのが、土台となる「自己基盤」です。この「自己基盤」は完璧な人間であるとするのではなく、コーチ自らが自分に向き合って「自己理解」し、そのままの自分を「自己承認」することで、失敗や不完全さやそこからの成長の経験などをそのまま「自己開示」できるようになること。そして、コーチ自ら今も成長に取り組んでいるという「ロールモデル」であるという4つの要素を総合して表現した言葉です。この自己基盤の確立のためにも、「人生態度」に限らず交流分析の他の分野も大いに活用できるものだと思います。今後活用法の研究を続けようと考えています。

また、コーチの役割・目的は、相手の自立であり、これは交流分析の哲学とも大きく重なるもので、目指すビジョンは同じではないでしょうか。交流分析もコーチングも実生活のなかで効果を発揮するためには、知識としてスキル・テクニックを学ぶことにとどまらず、“自己基盤や自分の在り方を磨き高め続ける姿勢”が重要です。その自分の“在り方”が「私はOK、あなたもOK」に繋がり、互いに充実した人生実現の鍵になるのだと思います。

参考文献・引用文献/「銀座コーチングスクールテキスト」銀座コーチングスクール編/「交流分析士2級・1級テキスト」日本交流分析協会編/「心のおしゃれ第5巻」加藤浩一著 沖縄教育出版

本当の自分らしさを活かすために 「コーチング」を



交流分析士インストラクター
芦田 純子 (関東支部)

皆さんは「コーチング」という言葉を聞かれたことはありますか？最近、「コーチング」という言葉をご存知の方はずいぶん増えたようです。書店にもビジネス書や育児書のコーナーに「子育てに悩んでいるお母さんのための～」や「やる気を育てる～」など数々のコーチングの本が出ていますね。カウンセリングは聴くスキルで、コーチングは引き出すスキルといわれますが、いずれもコミュニケーションのスキルで、どちらも大事ですし、時にはティーチング（教える）やアドバイスも必要です。人と関わるときにこれだけあればいいというものではなく、いろいろな関わり方の引き出しがある方がいろいろな場面で柔軟に対応できます。そんなふうにと考えるとコーチングという引き出しもあると本当に役立つ場面が多いと思います。

私がコーチングを学び始めたのは2004年ですが、ビジネスの中で、特に上司が部下を育成するときに使用するものとして関東を中心に大手企業で取り入れ始めたころでした。もともと「コーチ (coach)」が英語のポキャブラリーに登場したのは1500年代。意味は「馬車」「乗り合い馬車」。そこから、「大切な人を現在その人がいるところから、その人の望むところまで安全に送り届ける」という動詞としての意味がコーチングの考えに通ずるということで、コーチが行う関わりをコーチングというようになりました。

スポーツ界では技術を上達させるためにコーチを雇うということがあります

ね。1980年代、アメリカでスポーツコーチのスキルをビジネスに応用する研究が進められ、「コーチング」として体系化されました。日本のビジネス界では1990年代後半からコーチングに関する関心が高まり、1998年ごろから急速に浸透してきたようです。そして、ここ数年、対人関係・自己実現・子育てとあらゆる場面でコーチングの活用が注目されています。という流れの中で今はたいへん注目されているスキルの一つだと思います。

ただ、コーチングについていろんな方から多少学ばれ、深く理解されないままにコーチングはやたら相手を褒めるものだと思っている方が多い気がします。そして、コーチングがいいもので、それ以外に教えるとかアドバイスすることなどの関わりはいけないうように極端に考えてしまい、「コーチングが大事だと分かっていますが、いつも褒めないといけないうのは無理です…」と嘆く方もいらっしゃるようです。これらは大きな誤解です。

例えば、お願いしていたことを守らなかったとします。どうして守れなかったのか理由を聞いても、ただ気分などで納得できないことであれば、どうして守ってほしいかわかりやすく伝えることが必要です。感情的に怒るのではなく「A (アダルト)」を働かせて、しっかり言って聞かせるということが必要です。多くの人と関わっていく中でルールを守るという習慣を身につけることは

必要ですから。重要なのは、自分の気分でその時々ということが違うとか、感情や気分で怒るということが良くないということです。

コーチングは相手の中から引き出すスキルですから、最終的にどうなりたいたのかゴールが決まっています。それをやっている途中でうまく行かず困っている状態のときに、そういう時はこうしたらクリアできるよと教えたり、これはこうなるからこれだけやめて！とアドバイスしたり、すぐに答えを教えてしまうのではなく、相手が自分の中からどうしたいか、どうできるのかを出してくるのをサポートする関わりです。すぐに教えてしまえばかきと、どんな時も聞けば答えを教えてくれるとインプットされて、大人になっても何か困難にぶつかった時は誰かにどうしたらいいか答えを求めてしまい、自分では考えられない人になってしまうかもしれませんね。

部屋を片づけるというゴールがあるとすると、「片づけなさい！」と叱るのではなく、子どもの好奇心が活発になるように、「どれから片づける？」と質問にするという感じです。大人も同じですね。「一番早く片づけられそうなものはどれ？」と聞かれると、まずはどれから片づけようかと前向きな行動を引き出す質問をかければいいですね。

ここで、ひとつ大事なことは、部屋を片づけるというのが本人の目標になっているかどうかです。本人がどうでもいいと思っているのなら、誰が片づけて

ほしいのかです。自分が気になって仕方ないなら「私が気になるから片づけてほしいな」とお願いすればいいですね。素直に自分の思いを伝えることも大事です。

と…、ここまでコーチングについて書かせていただいたのですが、実は私はコーチングを学びはじめてから1~2年経っても、「わあ~こんな無理だ!」とか「どうせこうだろう…」という気持ちが根底にあり、どれからって…忙しんだからどれもこれも無理!なんて心の中で叫んでいる自分がいました。また、相手に対してあの人にはこんなふうになってほしいからそれを引き出すためにはどんな言い方がいいだろうか~なんて考えている私がありました。コーチングを使うときにはコーチングマインドが重要だと学びます。コーチングマインドとは人には無限の可能性がある。人は違っていい。ということを中心に信じています。自分自身と相手の無限の可能性を信じ、自分らしさを肯定すること、相手の違いを認めることです。知識では分かっていた。信じてと言いつつ聞かせていました。でも、相手が自分の大事にしている価値観通りにならないと許せないという気持ちがあり、結局は相手を操作するように関わってしまっていたのですね。

そんな思いを持ちつつ試行錯誤でコーチングスキルを伝える学びを始めていた、2006年に交流分析に出会ったのです。やっとコーチングが本来のコーチングにならない理由が分かったのです。

自分のドライバーやディスカウントを知ることができ、そして、その自分を受け入れることができた時、ありのままの自分でいいんだと思えた時、相手に対してもその人らしさを活かすための関わりがしたいと思えるようになったのです。

子どもにはいっぱいの可能性がありえます。何か困難にぶつかった時にこんな嫌だ!もうおしまいだ!という気持ちにならず、こんな体験を乗り越えたらどんな強みが手に入るかなと考えられる子どもに育ってくれればと思うんです。

私は人材育成コンサルタントとして企業様に育成に関わる研修のご提案をしています。研修講師として研修も担当しています。クレーム対応やメンタルタフネスをはじめより豊かな人間関係を構築するためのコミュニケーションの研修などその多くに交流分析の内容を活用しています。

そして最近、特にご提案するのが「TAコーチング」です。「人間力を活かす『TAマネジャー』になろう」(日本交流分析協会)を参考図書として活用しながら研修を進めています。

ある企業様で、昨年8時間5回(40時間)の研修を担当させていただきました。受講者の反応は様々ですが、「いかに今まで自分の思い通りにならない相手を力で押さえ込んでいたかが分かった」、「モチベーションを上げてもらう関わり方が少しわかった」、「肯定的な

ストロークって大事ですね」などなど、そして、「部下が自分から報告してくるようになりました」という方や「子どもがいろいろ相談してくるようになりました」という方もいらっしゃいました。今までのコミュニケーションは、馴染みがありますからついつい癖になって顔を覗かせます。そんな時、相手のためにどう関わろうかと、ディスカウントを排除してコーチングスキルをうまく活用していただきたいと思います。

また、日本ベビーコーチング協会の理事として子どもの育成に関わる親御さんや将来のママさん、パパさんになるだろう人たち、教育者の皆さん、そして、部下を持つお立場の方々などに、交流分析やその他の心理学とコーチングを活用した学びを通して、自己肯定感を高めその人らしさを活かすための関わりができるスキルをアップしていただくためのサポートをしています。

このようにコーチングをあらゆる分野で活用していただくときに、交流分析の学びがあることがコーチングマインドを確立させるために役立ちます。自分が勝手に作ってしまっている制限を手放し、もっともっと自分らしく生きていただくために!



自律性の確立をサポートする存在でありたい

交流分析士インストラクター

平野 順子(東北支部)

(PHP認定上級ビジネスコーチ、(財)生涯学習開発財団認定コーチ)

【コーチングとは?】

コーチングとは、相手の能力や可能性を引き出し、自発的な行動を促進するコミュニケーションです。私がコーチングの仕事をしてから7年以上が経ちますが、仕事を始めた当初、地方都市のこともあって周りは「コーチング」という言葉さえ聞いたことがない人がほとんどでした。しかし近年では、かなり多くの人に知られるようになり、特に医療や福祉、教育の分野でコーチングを学ぶ人が増え、非常に注目を集めてきています。

「コーチ」「コーチング」という言葉を聞くと、スポーツの指導者がイメージされ、まだ「コーチング」とは「指導すること」や「教えること」と捉えている人が多いようにも思います。コーチングとは、コーチの知識や経験を相手に与えることではなく、相手の内側にあるものを「引き出す」ことがその本質といえます。例えば、まだはっきりと明確になっていないビジョンや目標、資質や能力といった潜在的なもの、やる気やモチベーション、自発性といった精神的なもの、そして、最も重要なのが、相手の行動変容を引き出すことが、コーチの仕事であると私は思っています。

【コーチングの中で行われていること】

では具体的にコーチングの中ではどのような話がなされているのか?

コーチングの進め方はそれぞれのコーチに依るところがあると思います

が、私の場合、主には「どうなりたいか(未来に対する理想像や目標)」、「そのために何をするか(理想像や目標に向かう行動)」という内容を中心にお話いただきます。

しかしながら、「あなたはどなりたいですか?」と問いかければすぐに答えが出てくるものではありません。多少は思い描く理想像があっても、「どうせ私には無理…」と制限をかけてしまったり、「この環境では…」「あの人がこうだから…」と、何かのせいにして方向を歪めてしまっている場合があります。すなわち、ここにもそれぞれの人生態度や人生脚本が現れ、本当に向かいたい理想像が出てこないことがあります。また、コーチングでは相手のやる気や行動を引出す、と述べましたが、「やる気を出しなさい」と言われたからやる気が出るわけではありません。「自発的に行動しなさい」と言われて、たとえ行動したとしても、これは本当の意味での自発的な行動ではないのです。

その人が自分の本当の理想的な未来に向かい、自分の内側から「やってみようかな」というやる気が出て、自ら動き出す。これは交流分析における人生態度の第1の立場から生まれる姿勢であり、勝利者の脚本といえます。そのために必要なのは「自己肯定感」や「自己効力感」のような自分自身に対するプラスのエネルギーだと、私は思っています。コーチの役割は相手のこのプラスのエネルギーを上げてあげることであ

り、できるだけ第1の立場をとれるような心の状態を作ってあげることでありと考えています。

【交流分析におけるコーチングの役割】

理論や分析というのは、ともすると原因追及だけに走ってしまうことがあります。理論を学び、自分を分析して何かの気づきを得たとしても、「だから自分はダメなのだ」「だからあの人は合わないのだ」というところで終わってしまったら何も変わりません。どうすればより良い人生になるのかを考え、自分の考え方や行動を変化させなければ、現実の人生は変わらないのです。だからこそ、交流分析は分析で終わらせることなく「自律性の確立」を目標としているのだと、私は思います。そのような観点からコーチングを見たとき、コーチは、相手の「気づき」を促すように話を聴き、相手の自己肯定感をできるだけ高めて「自発性」を引き出すことで、相手の自律性を確立するプロセスをサポートする存在です。すなわち、コーチングは、交流分析で示されている心理学的理論や分析から、具体的にその後の人生に変化を作る行動変容に導く部分を強化する役割を持つものと考えます。

実際のクライアントとのコミュニケーションにおいて、コーチが相手の中の答えを引き出すときに、もちろん「質問」もします。しかし、コーチが質問をして一問一答のように相手の答えを引き出すと思われることがあるのですが、こ

れもまた誤解されがちな部分であり、コーチは基本的には「聴き役」です。面談の間、コーチのしていることのほとんどは「傾聴」と「承認」です。この「傾聴」と「承認」は、交流分析の心理的肯定的ストローク、あるいは言語的肯定的ストロークにあたると考えます。クライアントは、自分の話をじっくり聴いてもらえることにより、自分の存在、自分の経験、自分の未来がより価値あるものだと思う気持ちが少しずつ高まります。さらに、コーチは、クライアントの特徴や良いところ、頑張っていることなどを認める姿勢で話を聴き、それに対してプラスのメッセージを伝えてくれます。「人は何のために生きるか。それはストロークを得るためである。」とエリック・バーンは述べていますが、まさにコーチとの間で十分な肯定的ストロークの交換がなされることで、クライアントの中の「自己肯定感」や「自己効力感」が少しずつ高まり、行動の変化が引き起こされていくのだらうと思います。

〔コーチのあり方と交流分析の哲学〕

私が交流分析の学習を始めたのはコーチングの仕事始めて3年ほど経ったころです。人の心と向き合う仕事をすることで様々な心理学を知りたいと、いくつか学び始めたうちの一つでした。学び始めて最初に感じたのは、「人は誰でもOKである」「人は誰もが考える能力を持っている」「自分の運命は自分自身が決め、そしてその決定を変えることがで

きる」という交流分析の哲学が、コーチングにおいて私が大切にしたいと考えるコーチのあり方・人間観と重なるということです。

例えば、クライアントが「私はこれからこういうことをしたいと思っています」とその理想の未来を語ったときに、もしコーチである私が「この人には無理だろうな」と思ったとしたら？そもそもコーチングによる支援は成り立ちません。「この人がこうなりたいと言っているのだから、きつとなれるはず」と、その人のそのままをOKとして、相手の無限の可能性を信じる気持ちが必要だと思うのです。さらに、たとえ今は、どうやってその理想像を実現するか、そのために何をしたらいいかわからず五里霧中だったとしても、コーチはその人の答えを見つけ、あげるのでなく、その人が自分で考えて答えを見つけるプロセスをサポートする存在です。コーチとしてサポートをするときに、その答えは必ずその本人の中にあり、その人はそれを考える能力を持っている、そして、その人がこれまでどのように生きていようと、どのような環境にあろうと、今後どのような人生でも歩むことができると信じていたいと思っています。進む道はその人にしか決められませんが、これまでの思い込みを外し、自分には自分の人生を変化させられる力があると思えるような心のエネルギーを上げてあげることがコーチの役割だと思います。

最後に、コーチングのコミュニケーションがより効果的に機能するためには、コーチとクライアントとの信頼関係が基盤となり、コーチとクライアントとの間で親密な交流がなされていることが重要です。

ここまで述べてきたようなコーチのあり方や態度は私の理想ではありますが、コーチでありながらも常にそのように振る舞うことができているわけではありません。私自身も人生態度のゆらぎを持ちながら、日々、様々な人と人生の時間を共有しています。それでも、やはり「I'm OK. You're OK.」なのでしょう。コーチ自身もありのままの自分にOKを出し、常に第1の立場から親密な交流ができることを目指し続ける姿勢であればいいのではないかと思います。そして、クライアントとともに、私自身もより高い自律性の確立を目指し続けていきたいと思っています。





コーチングの人間観

交流分析士教授
中尾 彰(九州支部)

1月の末、内藤事務局長より電話があり、JTAAの3月号に「コーチング」について何か書いて欲しいという依頼がありました。今更定義の解釈でもないでしようと思いましたが、体験談でも構わないという事でしたので、お引き受けする事にし、テーマを上記の様に決めました。

コーチングの基本的な考えは、上に立つ人は、相手を将来必ず大木に成長すべきポテンシャルを有している信じ、その為にはどんな支援も惜しまない、という事に尽きると思います。

私は元研修コンサルタントというものをやっており、主に九州管内の企業や公務員の研修を手掛けていました。

研修というものは受注産業ですから、相手方の意向は十分に尊重されなければなりません。私の記憶では、「組織の活性化」「ヤル気を出すために」が多かった様に思います。考えてみればそれは当然な事であって、現場には、目的の遂行という絶対に逃れられないものがあり、全ての功罪はそこに集約されます。従ってコーチング的な迂遠な、時間の掛かる手法は今の緊急な事態には合わないと言って、カリキュラムの修正を求められたものでした。

しかし、それでも尚私がコーチング的な手法に固執し、カリキュラムに割り込ませてきたのは何故か。それは自分自身の貴重な体験があったからです。

私は学校を卒業してから、九州の大分銀行という地方銀行に勤務していました。昭和30年代の終わり頃池田内閣が発足し、高度経済成長が始まると、私た

ちの労働環境は一変しました。愛社精神や根性論が蔓延したのです。所謂「モーレツ時代」の始まりでした。更にソニーの創業者である盛田昭夫氏が文春誌上に「会社は遊園地ではない」という論文を発表するに及んで、それは頂点に達した感がありました。

勿論、大分銀行も例外ではありませんでした。私はその頃中間管理職で、その影響をモロに被った年代でした。

その頃、私は大分県内のある支店の次長職を務めていました。そしてその次長を務めていた4年間に、私は両極端の考えを持つ支店長に仕えました。

一人は「部下というものは、隙さえあれば手抜きをしようと企むもので、それをさせない為には常に緊張感を強い、悪い事をさせない様に見張ってなければならぬ」というもので、後者のそれは、「部下は全員能力がある。また、そういう者を採用している筈。それを伸ばしてやるのが上司の役目」というものでした。

当時はまだ「コーチング」という言葉はありませんでした。

両者のマネジメントの結果はどうだったかという、前者の業績はしごかれ、怒鳴られ、恰も牛馬の様にこき使われながら、さしたる変化も見えず、あの消費したエネルギーはどこに消えたかと、空しさを感じたものでした。

それに対し、後者は低率な動きながら、着実に右肩上がりの実績を示した記憶があります。それを実感できた事が、私の成長だったと思います。

今日本中、「しごき」「体罰」または「愛のムチ」という言葉を聞かない日はありません。これはコーチングという仕事を「しごき」と勘違いした人達によって継承されてきた一面があったと思います。

時代の変化と共に、私達の価値観も変わります。今、求められている事は、トレーニングのプロセスで自分の能力を引き出してくれる、自分らしいプレーを引き出してくれるコーチでしょう。

「教育する」という英語、Educateは、「引き出す」という意味です。引き出す努力をせず、叩き込む事ばかり考えているのは、どういう教育なのか。本当に猛烈な力とは、静かでヒステリックではなく、持続する知的な努力の結果ではないでしょうか。

職場では、上司と部下は共に働く仲間として、長い時間を過ごします。そこで多くの部下は、上司の指導力を期待し、もっと自分の能力を発揮出来る場所を与えて欲しいと願っています。その場合、上司がしっかりと「コーチング」の精神を把握していないと、部下の能力を伸ばすどころか、その可能性さえ閉ざしてしまう事になりかねません。

人と人との出会いが、時によっては一人の人間の人生を大きく変えてしまう事もあるのです。

TAとコーチングは、基本的なところで重なる場面が多く見られます。それだけに導入しやすく、利用も安易なので、これからも人間の活性化に大いに寄与していきたいと願っています。



コーチングに活かすTA

交流分析士1級
林田 さゆり (関西支部)

人は可能性を持っている。答えはその人の中にある。その答えを引き出すサポートが必要である。これはコーチングの哲学であり考え方です。私は6年前に起業、現在コーチングスタジオピーウィズを立ち上げ人の夢や目標達成のお手伝いをするコーチをしています。

コーチングを行う人をコーチ、受ける人をクライアントと言いますが、全国各地からお申込みを受け1対1のセッションを行っています。具体的には、最初にオリエンテーションを実施し、クライアントの望む達成したいことを明確にします。その上で毎週40分、週1回達成に向けてセッションを行います。小さな目標であれば3か月で達成すると言われていました。

コーチングは目標に向かって行動を促します。例えば、クライアントは「今週中に〇〇をします。」とコミットします。それを繰り返すことで、望む到達地点に近づくことができます。

しかし、それが機能しないクライアントがいます。約束しても出来ない言い訳を作る人です。その時に交流分析の人生脚本が私のもやもやの解決の糸口となりました。その人がストロークをどのように受けてきたか?子供の頃の禁止令を乗り越えるために身につけたラケット感情はどのようなものだったのか?さらに駆り立てられるようにドライバーを自分の中に作ってきたのか?それによって今を作っている…人の行動や考え方の違いについて理解出来たのです。

そして行動にばかり焦点を当てすぎるとコーチングが機能しなくなることを感じました。その事をきっかけに私はクライアントに対して、私のNP優しい親の部分から肯定的ストロークを投げこんなと認めてくれるの?とクライアントが気づかない部分を承認します。例えば、前回のコーチングで今週は〇〇をやりま。とコミットメントしたことが完全にできていない場合、クライアントはできませんでした…と報告します。私はその答えに対して、たとえ10%でも、動いたことを認めます。上手いかなかったとしても行動したことを認めます。それ以外のプロセスに視点を当て褒めます。特に社会人になって褒められる機会の少ない人にとってそれは大きな驚きと喜びに繋がります。結果的にストローク飢餓からの脱出でモチベーションの向上と自己肯定を得ることができ、動きだすのです。

交流分析の7つのジャンルがつながっているように、人も小さな変化が行動を生み出しさらにその影響の輪が大きくなっていくのを実感します。

80歳のクライアントとのコーチングでは、毎週日々の小さな目標を見つけることをテーマにします。どんなことでも毎週話をしてくれる…そのことに敬意を払います。また私自身もそのように年齢を重ねたい…と伝えます。すると「もう年だから…」というディスカウントがなくなりました。そして「こんなこともやってみたい…」と自ら新しいことを見つけてこ

られ、「年齢に関係なく、やりがいを持って日々過ごせるようになった」と目標達成することを喜んでおられます。

キャリアアップをテーマにしていた30代の女性は当初職場の人間関係で自信を失いかけていたのですが、肯定的なストロークと未来に向けての質問を投げかけることで、今では美容関連会社を経営、順調に売り上げを伸ばしています。そんなクライアントの活躍は何よりも嬉しく思います。

クライアントの望む目標達成のためには、コーチ自身のセルフコントロールも必要です。何時もコーチは自らの心の状態を安定させること。何故ならクライアントの言葉や行動に反応すると軸がぶれてしまうからです。

たとえ今ここでのクライアントがどんな状態であっても、ぶれない軸を持って可能性を信じ向き合うことが出来る…TAに触れたことでコーチのあり方として最も重要な大きく深い学びを得ました。今後も多くの人の夢や目標達成に向けてサポートしたいと思います。そしてさらにクライアントの可能性をどこまでも信じるコーチであり続けたいと思います。