

# A report of the 5rd healthcare coaching conference

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/41233">http://hdl.handle.net/2297/41233</a>

## 『学会開催報告』

第5回ヘルスケア・コーチング  
研究会 報告書A report of the 5rd healthcare coaching  
conference雨晴クリニック  
坪 田 聡

昔の運動界でのコーチは、「恐ろしい人」という印象があった。スパルタで選手を鍛え上げる、というのが当たり前だったように思う。いまでは、ゲンコツを振るおもうものなら、訴訟問題に発展しかねない。そのため欧米では、体で覚えさせるのではなく、自分の頭で考えさせて能力を伸ばしていく指導法が研究されてきた。この新しい指導法は1990年代以降、ビジネス界で注目され取り入れられた。主に人材育成や目標達成に応用され、「コーチング」と呼ばれるようになり急速に広がった。

このコーチングの考え方や手法は、医療や介護の現場でも活躍する。コーチングでは、「現状の確認→目標設定→現状と目標のギャップの確認→行動計画の立案→実行と見守り→振り返りとフォロー」という流れに従って、傾聴と質問を主体に本人の力を引出す。コーチングは、組織の目標達成や個人の成長のためにも応用でき、これを活用して利益を上げている企業がたくさんある。

多くの人に医療や介護の場面で使えるコーチングを知ってもらうために、2014年11月9日に「第5回ヘルスケア・コーチング研究会」を富山市で開催した。以下は、各講師がまとめた講演とワークショップの要旨である。

## 『コーチングの基礎の基礎 ～当たり前のカンタンなことから～』

オフィスエンカレッジ代表・中村慎一氏

## 1. コーチングとは？

コーチングとは、「相手のパフォーマンス向上のために、対話によって相手を勇気づけ、気づきを引き出し、自発的行動を促すコミュニケーションスキル」である。

このコーチングの効果は、相手の自発的行動が素心されたか、相手のパフォーマンスが向上したかで判断する。それが促されていないならば、そのコーチングは効果がなかったということになる。自分の手法に自信があったとしても、結果で判断して改善して行く必要がある。そのために表面的なスキルにとらわれず、実際に良好な人間関係を築いたり部下指導に成功している人が何をしているかを学び、その手法の奥にある根本的な「あり方」について考えることが大切である。

## 2. コーチングが効果を発揮するために

コーチングは人間対人間で実施するもので、人間同士のコミュニケーションとして言葉の使い方などのスキルも大切だが、その大前提が重要となってくる。

それは相手との『信頼関係』である。これを欠いているとどのような言葉のスキルも効果を発揮することができない。

## 3. 『信頼関係』を築くために

この『信頼関係』築くために重要な要素が『コーチン

グマインド』と『自己基盤』である。

『コーチングマインド』には、(1)100%味方になる、(2)相手の可能性を信じる、(3)人の存在価値として対等な立場にたつ、といった3つの心構えが求められる。

『自己基盤』は次の3つの要素で構成される。(1)自己理解をして自己承認すること、(2)自己理解の内容を自己開示できること、(3)ロールモデル(模範)として自らも成長に取り組んでいること。

## 4. コーチングが目指すもの

これらの人間関係の基礎を構築する取り組みを土台にして、はじめてコーチングが機能する。これらの内容は洋の東西を問わず古来から伝えられてきた「当たり前のカンタン」なことである。しかし、これらに立ち返って一方的に他者を成長させようと思うのではなく、「ともに成長し合う人間関係」を目指してほしい。

## 『認めるスキルでモチベーションを高めよう』

親子でわくわくコミュニケーション代表・

ひびのあゆみ氏

コーチングスキルは認める、聴く、質問する、フィードバックする、リクエストする、の5つに分けられる。中でも認めるが一番重要なスキルである。認めるスキルの目的は「相手に安心して話してもらおう」ことである。安心して話してもらわなくては他のスキルも使いようがない。「認める」は相手のありのままの存在を受け入れる。相手の事実や、小さな変化に気づいて伝えることである。ただし、評価や他の誰かと比較することを含まない。具体的方法は以下の通りである。

- 1) 相手の言葉をそのまま受け止める
- 2) 相手の言葉に適切に反応する
- 3) 同じ言葉を繰り返す
- 4) 第三者の言葉をそのまま伝える

人には承認欲求がある。承認欲求を満たすことが本人の自己肯定感を高め、モチベーションが上がり、さらに挑戦しようという気持ちになる。そのためにはできていることや小さな変化に気づくように普段から相手を観察することが必要である。

## 『使えるコーチングへの一歩 会話の組み立て方を知ろう』

オフィスアヴァンセ代表・土屋佳瑞氏

コーチングを学んだばかりの人が陥りやすいポイントの一つに、コーチングの構造を理解しないまま、会話を進めてしまうことがある。「クライアントの自発的な行動」を促すためには、基本スキルを活かすもう一つのスキル「会話の組み立て」=「ストラクチャー」を理解し、セッションが今どのモードにいるのかを客観的に捉えながら進めていくことが大切である。

特に「発見モード」では、どうあったらいいか?という「目標」を描き、現在地やリソースを知る「現状把握」までを先に行うことで、自然とそこへ向かう「行動」が浮かび上がってくる。逆にいえば、セッションを難しく考える必要はなく、ストラクチャーに沿った会話の組み立てを行っていくと、コーチングを日常の仕事の場でも活かすことが容易になる。ワークショップでは、ストラクチャーに沿った会話を実際に体験してもらい、基本スキルを使う上で欠かせない「会話の組み立てスキル」を学び、その重要性を体感してもらった。