

ビジネス・コーチング

2004年5月22日

西村経営支援事務所

<http://www.nsweb.biz/>

第1章 コーチングとは何か

■ コーチングとは

基本：クライアント（コーチングを受ける人）が、その答えをもっている。



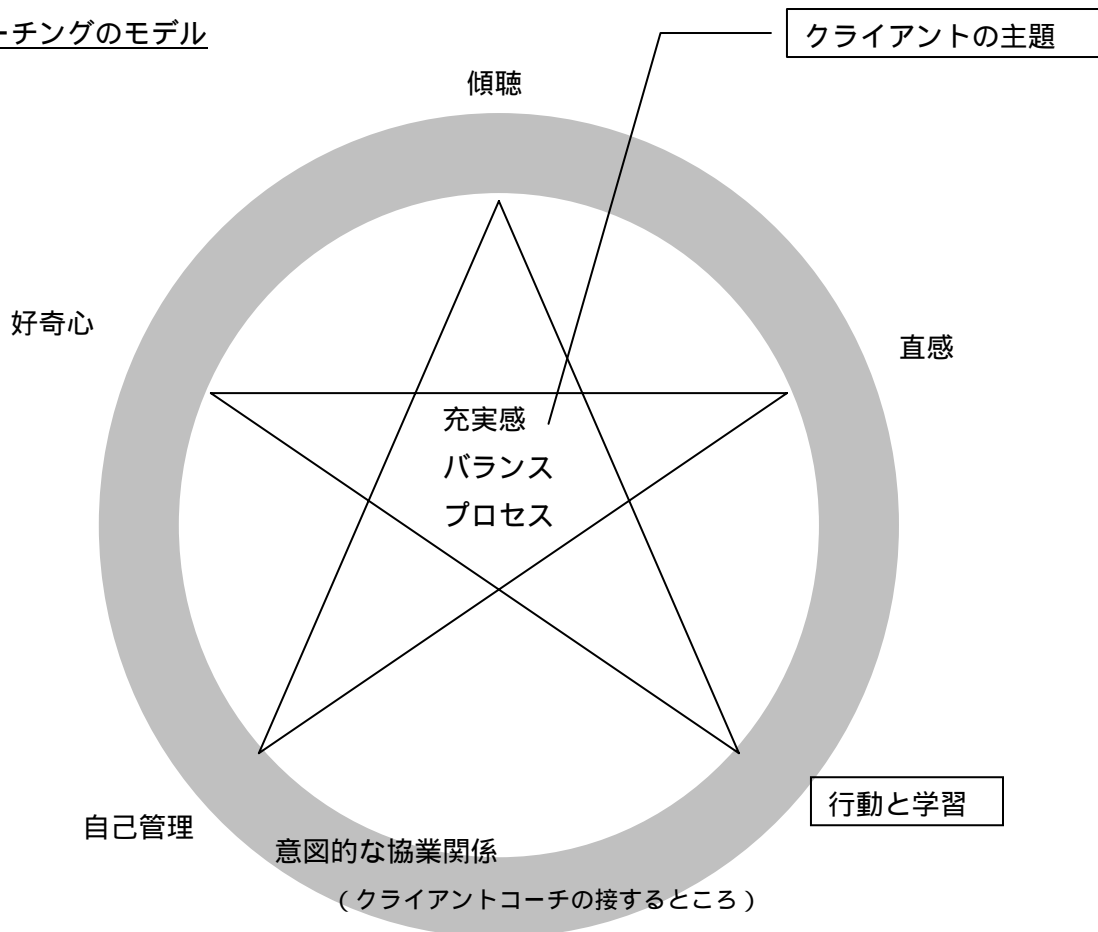
「コーチングとは、ある人間が最大の成果を上げる潜在能力を開放することです。
それはその人に教えるのではなく、その人が自ら学ぶのを助けることです」

ジョン・ホットモア筆「潜在能力を引き出すコーチングの技術」より

■ なぜコーチングが必要なのか

- ◇ 考える力を伸ばし、自立型人材を育てる
- ◇ 成果主義、目標管理を正しく運用する
- ◇ コミュニケーション力を高める
- ◇ 部下の可能性を引き出す

■ コーチングのモデル



■ コーチングモデルの心臓部（クライアントへ提供するもの）

- 充実感（フルフィルメント）
本当に大事だと思っていることに価値を置いている、満たされた人生にする。
- バランス
あまたある選択肢の中から自分に最も力を与えてくれる選択をする。
- プロセス
その時その時に起きていることを気づく 方向を見失わない。

■ コーチングが必要な4つの場面

- あいまいな状態
 - ・ 将来をみすえて、どのような方向性を目指すべきか、どのような課題を設定すべきか不明確な状態
- 変化している状況
 - ・ 周囲の状況が変化しているとき、どんな選択が最適か
- 不足している状況
 - ・ 職務を遂行していく上で能力（経験、知識、スキルなど）やリソース（人材、設備、予算など）が不足しているときどのように調達するか
- 困難な状況
 - ・ 職務において、種々の理由で困難な状況が発生しているが、それに対して逃避することなく、チャレンジしていく必要のある状況

■ コーチに必要な5つの資質

- ◇ 傾聴
- ◇ 直感
- ◇ 好奇心
- ◇ 行動と学習
- ◇ 自己管理

第2章 コーチに必要な5つの資質

2.1 傾聴

聴くことによって相手の心を開き、さらに対話を活性化させるような能力

■ 傾聴のレベル

レベル1：内的傾聴

自分自身に意識の焦点を当てる聴き方

相手の言葉を聴いているものの、それが自分にとって何を意味するかに意識が向いている状態

例えば、レストランに入って、注文する前に何を飲もうか？ このいすの座り心地はいいだろうか？ スペシャルメニューは何だろうか？ 生ビールはあるだろうか？ 値段はいくらするだろうか？ 自分に払えるだろうか？ と考えている状態

- ・クライアント（コーチを受ける方）はレベル1の状態にあることが望ましい。
- ・コーチはレベル2以上の状態にならないとコーチングはできない。

レベル2：集中的傾聴

相手にしっかりと意識に焦点を当てる聴き方

レベル2のコミュニケーションが行われているかどうかは、*たいていお互いに相手に向かって身を乗り出しているとか、目を見つめ合っているという状態から判断できる。*

コーチは、クライアントが発する言葉はもちろんのこと、顔の表情や表に表れる感情などあらゆることに意識を向けます。ここでコーチとクライアントが共感し協力し合って、何かを明らかにしたり、生み出したりします。

レベル3：全方位的傾聴

自分の周り360°すべてに意識の焦点を当てる聴き方

あたかもコーチとクライアントが宇宙の中心にいて、あらゆるところから同時に情報を取っているかのように耳を傾ける。*例えば、漫才師や音楽家、俳優など人前で何かを演じるような人は、自らの言動によって部屋の雰囲気はどう変わるかも敏感に感じ取っています。*

レベル3で聴くことの1つの利点は、それによって直感が働くようになることです。

コーチングは通常レベル2と3の間で行います。

■ 傾聴と関わり合いが深いコーチングスキル

(1) 認知のスキル

認知は、クライアントに揺るぎない自信を与えます。本当に認知されたと感じるとき背筋は真っ直ぐに伸びるはずで

す。賞賛や褒め言葉は意見や感想を述べるだけの場合があります。これに対して、認知は受けての内なる資質を認めるものです。

例えば

「あなたは、何かを学び取ろうという強い意志を持っていますね」「大きなリスクを取りましたね」「あなたがどれだけ愛情が深く、思いやりを持った人なのかよくわかります」

(2) 反映のスキル

クライアントに何が起きているかを把握し、それを的確に言葉にする。

例えば

「お話を伺っていると、あなたの仕事をどうにかしたいという強い気持ちが伝わってきます。でも、同時にどんなに多くの時間を費やしても、なかなか思うように行かなくていらいらしているようですね」

(3) 明確化のスキル

クライアントがとりとめもなく話すとき、そこには曖昧さがあります。もしかしたら、自分の物語から抜け出せなくなっているのかも知れません。このような時、コーチは明確化のスキルを使って見えなくなっているものを再び見えるようにすることです。

例えば

「あなたのおっしゃっていることは~のように聞こえますが、違いますか」

(4) 俯瞰（ふかん）のスキル

ヘリコプターに乗って、上空 1000 メートルくらいまで上がり、そこから全体を眺めるような感じ

例えば

「その話を伺っていると、あなたが保護者と交わした会話や、同僚との関係を思い出します。何かこれらに共通したパターンがあるのでしょうか」

(5) 比喩のスキル

感覚やイメージを使うことで、クライアントが体験していることをより速くかつ容易に理解するようサポートする。

例えば

「霧の中をさまよっている感じですか？」

演習 1) レベル1 とレベル2 の傾聴



この演習の目的は、徹底的にレベル1で聴くことにあります。つまり、完全に自分の考えや気持ちに集中するということです。友人や仲間に頼んで、レベル1とレベル2の傾聴ゲームに30分ほど付き合ってもらいましょう。

レベル1：

まずは、レベル1の傾聴とは何かを相手に説明してください。

次に、その人が行ったある旅行を思い出してもらい、その旅行で良かったこと、良くなかったことについて話をしてもらいましょう。

あなたの役割は、相手の話をまったく自分なりの解釈をしながら聴くことです。そして、途中で頻繁に話を差しはさむのです。もしあなただったらどんな旅行をしたか？ この話を聴いてどんなことを思い出したか？ 何を感じたか？ 相手にどんなアドバイスをしたいか？ どうしたらもっと相手の話は良くなるか？ などについて意見を伝えましょう。

15分ほどしたら、レベル1で聴くことがどんな感じだったか、また逆にレベル1で聴いてもらうことはどんな感じだったかについて、お互いに話し合ってみてください。

レベル2：同じ相手にもう1度同じ話を約15分間でしてもらうように頼みましょう。

今回は、レベル2で聴くのですが、レベル2とは何かを相手に説明する必要はありません。ただ、好奇心を持って聴いてください。

途中で質問したり、明確化したり感じたことを相手に反映したりしてみましょう。また、相手の価値観かどのように話に表れているかにも注意を払ってください。完全に相手に焦点を当て、とにかくレベル2で聴き、反応することに集中するのです。

時間になったら、レベル2で聴くことがどんな感じだったか、また逆にレベル2で聴いてもらうことがどんな感じだったかについて、お互いに話し合ってみてください。レベル1の時とどこがどのように違っていたでしょうか？

演習 2) 認知のスキル

友人の名前を5人挙げ、それぞれの人となりを書き出してみましょう。彼らの良いところ、優れたところはどんなところでしょうか？ また、自分に対しても同じ作業をしてみましょう。あなたの良いところ、優れたところはどんなところでしょうか？

2.2 直感

直感は「第六感」とも言います。意見とは違います。感じたことをそのままいうことです。

直感を使うことによって、理屈を超えた情報にも門戸を開き、クライアントと未知の領域に足を踏み入れることができます。

ただし、その言い方は工夫する必要があります。

例えば

「私の感じでは・・・」

「一寸感じたことをお話してよいですか」

「もしかしたら・・・」

2.3 好奇心

好奇心は質問から始まります。何かを知りたい、そういう気持ちから質問は自然と出てきます。質問のおもしろいところは、それを投げかけられた本人が殆ど自動的にその答えを探しに行こうとすることです。すなはち、クライアントの意識は、コーチやクライアントが好奇心を持ったことに自然と向けられたていくのです。

答えを引き出す質問には情報収集的な質問と、未知の答えを引き出す好奇心にもとづく質問があります。ここでは、好奇心に基づく質問をすることが重要です。

情報収集的な質問の例	好奇心にもとづく質問の例
<ul style="list-style-type: none">・ そのレポートはどんなテーマで書くかと思っているのですか・ 毎週どのくらい運動をしなければならぬのですか・ あなたが受けられる研修にはどんなものがあるのですか	<ul style="list-style-type: none">・ そのレポートを仕上げることによってあなたは何をえられるのですか・ 「身体の調子がいい」というのは、あなたにとってどんな状態を言うのですか・ あなたが今知らないことで知りたいことは何ですか

好奇心いっぱいのコーチは、自分の質問に対する答えをもっていません。

すべての情報は、すでにクライアントの心の中にあります。コーチが好奇心を持つことで、クライアントが自らの内にあるものを探ったり、見つけたりするのがより容易になります。好奇心はまた、答えが一様でないことを前提としているので、クライアントが柔軟にあらゆる可能性を考慮する上でも役立ちます。そして、こうしたコーチの好奇心は、クライアントが自ら必妥とする答えを見つける力を持っていると信じるところから生まれてくるのです。

クライアントは、自分の中に答えを発見することで、ますます力をつけていきます。それは本人に自身をもたらずだけでなく、学習をもたらししてくれるからです。

コーチが好奇心にもとづいて投げかけた問いをきっかけに、クライアントは答えを探しに「内なる旅」へ出かける訳ですが、その過程で体験した気づきや学びはクライアントの心に強く刻まれます。そして、こうして得た学びは、単なる知識の吸収とは異なり、クライアントの血となり肉となって継続的な自己変革および自己成長へとつながっていくのです。

■ 好奇心と関わり合いが深いコーチングスキル

(6) 拡大質問のスキル

好奇心は主に拡大質問という形をとって表れます。

拡大質問はクライアントの意識を内側に向け、創造性や洞察力を刺激し、新たな答えを見つけるのを促します。「自分は本当に何がしたいのか?」「そのために今、自分は何をすればいいのか?」といった、現在から未来に向かう心の動きを意識化し、表面化させるのを可能にするのです。そういう意味で、コーチがどのような質問をするかは、クライアントが答えを探る方向を決める上で、非常に大切な役割を担っているのです。

質問の中には、閉じられた質問のように、効果的でないものもあります、「どうして」や「なぜ」から始まる質問も、クライアントを分析や弁解へ追い込んでしまうので、あまり効果的とは言えません。

例えば、「どうして金沢に引っ越そうと考えているんですか?」と問うよりも、「あなたは金沢への引っ越しによって何を得ようとしているんですか?」と問う方がより効果的でしょう。

さらに、クライアント本人ではなく第三者へ向けられた質問も、無意味な情報や物語を引き出すだけで、ほとんど効果がありません。たとえば、「あなたのお母さんは何と言っているのですか?」という問いは、会話の焦点を目の前にいるクライアントからそこにはいない人に移してしまいます。いずれの場合でも、情報の山を築くだけでは、時間がかかるだけで、あまりコーチングの役には立ちません。

拡大質問は、単刀直入であればあるほど効果的です。クライアントがはっとするような質問をすることが大事なのです。複雑で長ったらしい質問はクライアントを混乱させるだけで、本当に必安な答えを見つけるのをかえって難しくしてしまいます。

拡大質問が効果的なのは、それがクライアントを一度立ち止まらせ、頭だけでなく心からの答えを引き出すことができるからです。

➤ 巻末に拡大質問の例を掲載してありますので参照してください。

(7) 設問のスキル

設問も質問の一種であり、見かけ上は拡大質問とまったく変わらない場合がほとんどです。ただし、**設問は主として宿題という形で使われる**という点で拡大質問とは異なります。あるテーマについて、いろいろな角度から徹底的に掘り下げても

らえるよう、あえて時間を置くのです。 拡大質問と同様、設問もまたクライアントを驚きと発見に満ちあふれた洞窟へと導きます。

➤ 巻末に設問の例を掲載してありますので参照してください。

2.4 行動と学習

コーチングの目的は、最終的には次の2つに集約されます。 すなわち、クライアントの行動を進めること、そしてクライアントの学習を深めることの2つです。

コーチングの目的は、説明することでもなく、情報を提供することでも、楽しませることでも、何かを正すことでもなく、あくまでも行動と学習を生み出すことにあるのです。

コーチングが人を惹きつける1つの理由は、それが行動を重視し、行動を起こしやすくするようなしくみを備えているからです。 すなわち、毎回のコーチングにおいてクライアントはコーチに何らかの行動を起こすことを約束し、次のセッションでコーチはクライアントにその結果について確認するというしくみです。

たいがいの人は、自分一人で決めた時よりも、誰かと一緒に決めた時の方が高い確率で実際にそれを実行に移します。つまり、コーチングでは、クライアントも自らの行動と学習に責任を持つわけです。

このように、クライアントが自らの行動に責任を持つと、変化のプロセスはより着実に、かつ思ったような形で起こるようになります。 クライアントとある特定の行動について約束する時、コーチが投げかける問いは基本的に次の3つとなります。

「何をやりますか？」

「いつまでにやりますか？」

「どうやってやったかどうかを確認しますか？」

■ 行動と学習に関わり合いが深いコーチングスキル

(8) 棚卸しのスキル

クライアントが、自分一人では、思いつくことができないくらい沢山のアイデアを生み出すスキルです。

例えば

「どんな選択肢が考えられるか、一緒に棚卸ししてみませんか？」

「私の方からアイデアを出していいですか？」

(9) 挑戦のスキル

クライアントが自分の限界だと思いこんでいることを超え、殆ど不可能と思えるようなことをやってみようと求めることです。

例えば、何か頼まれると断りきれず、自分のやりたいことが一切できずにいるとします。そのような人に対して「今週、1日30回、誰から頼まれても断るということに挑戦してください」と言ってみる。

(10) 構造化のスキル

コーチングにおいて、コーチとクライアントがやるべきことを確認するのは、一つのしくみです。つまり、それはクライアントの意識を大事なことに集中させ、それを忘れないようにするための手段なのです。

クライアントがある行動を起こすのを思い出せるようにするための工夫は他にもたくさんありますが、そのような工夫をすることを「構造化する」といいます。

構造化の例

- ケジュール帳に毎日 15 分間瞑想するための時間を書き入れる
- 自分にとって大事なことややるべきことを紙に書いて貼っておく
- 理想の育児の与真を切り抜いておく
- オフィスを片づける時にいつもかける音楽を選ぶ
- 瞑想用のテープを聞く
- 大事な用件に向かう時は、同じ服を着る
- ろうそくを灯したり、お香を焚いたりする
- ポケットの中に何かを思い出すための石を入れておく
- 部屋の灯りを明るくしたり、暗くしたり、あるいは色を変えたりする
- 掃除がしたくなるよう、月に 2 回はパーティを開く
- 変わった褒美や罰を用意しておく

2.5 自己管理

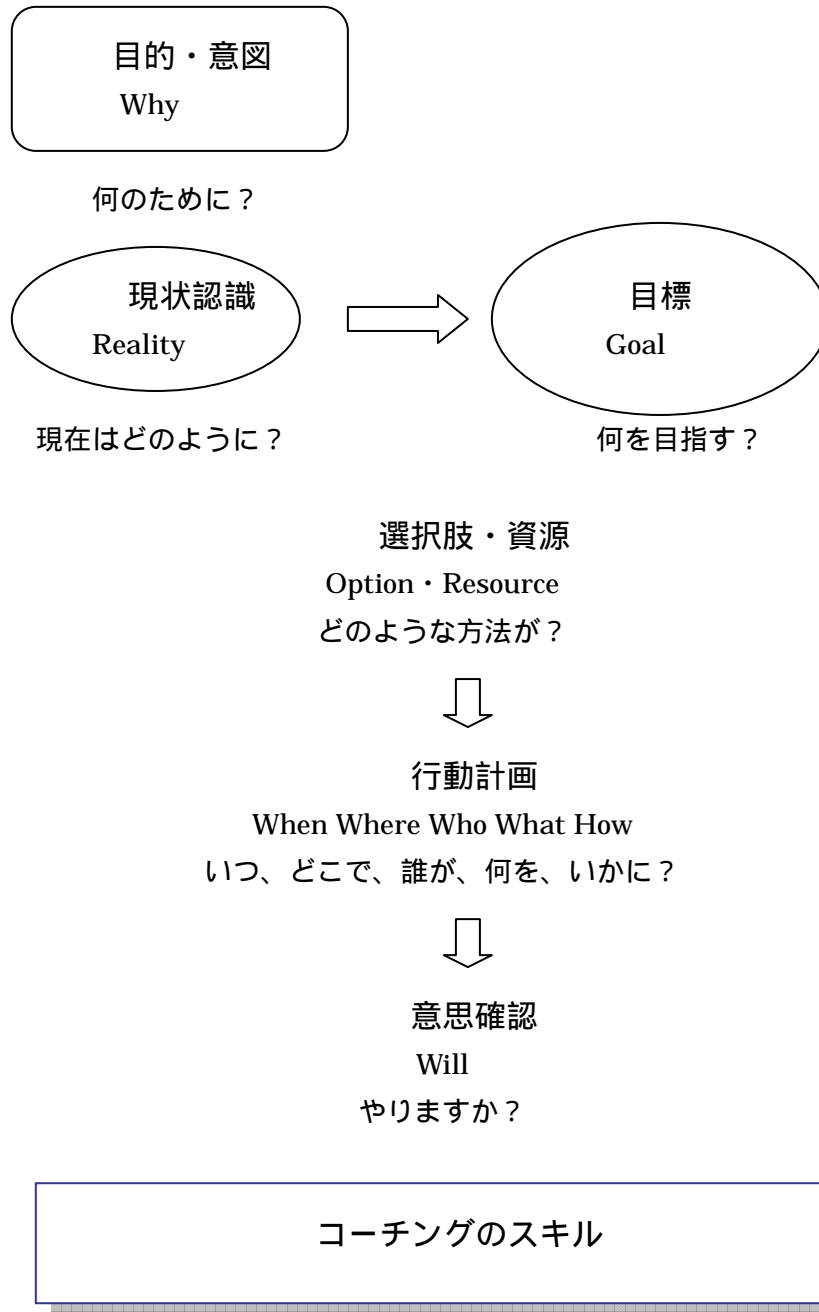
真にクライアントの主題に沿って話を進めるためには、コーチは自らがクライアントの邪魔にならないよう気をつける必要があります。というのも、コーチが自分自身の考えや意見、好みや恐れ、あるいはエゴやプライドなどをもってコーチングに臨むと、どうしても主題がクライアントから離れてしまうからです

ここで必要となるのは自己管理という資質です。コーチは自分の中で起きていることにとらわれず、クライアントの中で何が起きているかに全神経を傾けなければいけません。コーチも人間ですから「相手から良く見られたい」とか「正しくありたい」と思うこともあるでしょう。しかし、コーチングをしている間は、こうした「自分事」を脇に置いておく力を身につける必要があるのです。

ある意味で、自己管理とは、クライアントが自分自身に集中できるように、コーチが自分の存在を可能な限り「消す」ことでもあります。これは決して易しいことではありませんが、コーチが消えれば消えるほど、クライアントの存在が浮き立ってくるのです。

第3章 GROWモデル

ビジネス・コーチングのプロセス



1 現状認識

最初のエネルギー源になるのは「このままではまずい!」という危機感を持った気づき

「何かおかしい」「変えなきゃ」など、普段からメンバーが感じる力を持ち、話せる環境

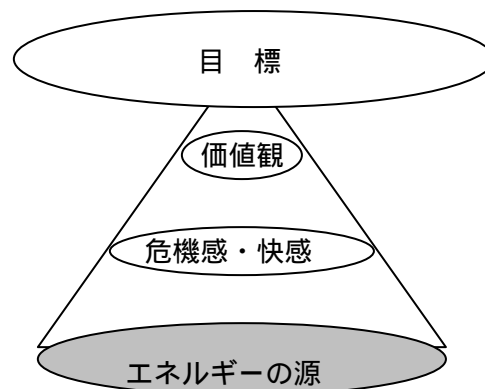
2 目標設定

- ゴールに到達するために
- 目標は協議して決める
- 具体的に設定する

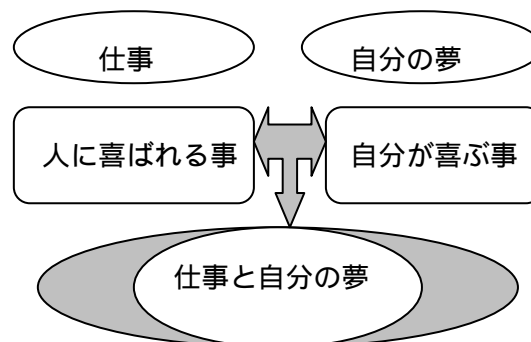
SMART を守ること

- | | |
|------------------------|-------------|
| S (Significant) | ・・・ 重要な、著しい |
| M (Measurable) | ・・・ 測定可能 |
| A (Achievable) | ・・・ 達成可能 |
| R (Responsible) | ・・・ 責任 |
| T (Time frame) | ・・・ 日程 |

3 目的の明確化



仕事と自分の関係を結ぶ



4 選択肢を広げる

安心・リラックス 創造性の脳を働かせる

具体的手法の例

- ◇ ゲーム化
課題達成をゲーム化する、ユーモアを取り入れる
- ◇ ブレーンストーミング
アイデアを出す・・・4つの原則
- ◇ IF 質問
もし～だったら
- ◇ チャンク・アップ&ダウン
問題を一段上げてみて、そこから下げてみる。
- ◇ 逆算思考
今日やれることをやってみよう

資源（Resource）の発見

- 「そのことに詳しい人を知っていますか」
- 「詳しい人を探すにはどんな方法があるでしょう」
- 「ものを買わないで、やれる方法を考えて見ましょう」
- 「あの時のこと思い出してください」

5 行動計画

綿密に、そして とらわれず

6 目標達成の意思 コミットメント

公的に約束する、責任を持つ

- ・コミットメントした約束は守られる
- ・その行動計画が行われない場合は、原因を発見できる

第4章 ケーススタディ

演習：ビデオを見て考えてください。

ケアレスミスの多い部下

「菊村さん、またミスしているわ・・・」

業務係の菊村さんは、入社3年目、営業スタッフのアシスタント業務をしています。

明るく朗らかな性格は、上司や同僚はもちろん、お客さんの評判もよいようです。

しかし、計算間違いなどの単純なミスが多く、上司である桜井係長はいつか大きな失敗をしでかすのではないかと、気が気でなりません。そこで、桜井係長は菊村さんを指導することにしました。

桜井さんのコーチングで、どのような点が効果的かを考えてみてください。

桜井さんのコーチングで効果的な点

参考文献

「コーチング・バイブル」米国コーチ・トレーニング・インステテュート 2002年 東洋経済

「パーフェクト・コーチング」 上村光弼筆 2002年 PHP研究所

付録 1

拡大質問

拡大質問とは、何かを挑戦的に問いかけることであり、言い逃れや混乱に終止符を打つ質問のことです。コーチがクライアントに拡大質問を投げかけることで、まったく新しい次元での発見や行動をクライアントから引き出すことができます。以下の例からもわかるように、拡大質問とは、クライアントが単に「はい」「いいえ」で答えられる質問ではありません。クライアントが自分の言葉で答えることで、自ら学びを深め、新たな視点をもたらす可能性をつくり出す質問なのです。

セッションを始めるにあたっての質問

- 前回話して以来、どんなことが起こりましたか？
- 今日は何について話したいですか？
- 何か新しいことはありますか？
- 先週はどうでしたか？
- 人生の状況はどうですか？

内容を明確にする質問

- どういう意味ですか？
- どんな感じですか？
- 何がわからないのですか？
- もう少し話してもらえますか？
- 何を求めているのですか？

詳しい内容を求める質問

- もう少し詳しく話してもらえますか？
- もう少し聞いてみたいのですが？
- 他に何かありますか？
- 他に付け加えることはありますか？
- 他にはどんなことを考えていますか？

具体性を求める質問

- 具体例を挙げてもらえますか？
- たとえば？
- たとえて言うと、どんな感じですか？
- 具体的に言うと？
- 何か例はありますか？

核心を突く質問

- 何が問題なのですか？
- 最大の障害は何ですか？
- 何があなたを引き留めているのですか？
- 何が一番心配なのですか？
- 今もっとも望んでいることは何ですか？

背景を確認する質問

- こうなった原因は何ですか？
- どのような経緯でこうなったのですか？
- 今までにどんなことを試みたのですか？
- どのようにそれが起きたのか覚えていますか？
- あなたはどのように理解していますか？

評価に関する質問

- 具体的にどういうことですか？
- 良い、悪い、中間のどのあたりですか？
- あなたの計画 / 生き方 / 価値観にどれくらい沿っていますか？
- 何を意味していると思いますか？
- あなたはどう評価しますか？

判断に関する質問

- あなたはどのように判断しているのですか？
- 何が最適だと思っていますか？
- どのように見えますか？
- どう感じていますか？
- うまくいかない場合、どうしますか？

要約を促す質問

- あなたの結論は何ですか？
- 全体的に見てどうですか？
- あなたなら、この状況をどのように説明しますか？
- 結局どういうことだと思いますか？
- 今までの話をまとめてみると、どうなりますか？

期待成果を確認する質問

- 最終的に求めているものは何ですか？
- どんな結果を望んでいるのですか？
- それを達成した時に得られるものは何ですか？
- 何をもちて達成したと判断するのですか？
- 達成したらどうなるのですか？

結果を予想する質問

- どのような結果になるとおもいますか？
- それによってあなたは何を得的のですか？
- 行き着く先は何ですか？
- 成功する可能性はどれくらいですか？
- あなたの予想はどうですか？

将来の不安に関する質問

- 何が起きそうなのですか？
- あなたが望むように進まなかったらどうなるのですか？
- うまくいかなかったらどうなるのですか？
- 失敗したらどうしますか？
- 万が一の場合、どのような計画を持っていますか？

視点を転換する質問

- あなたが 95 才になった時、自分の人生についてどのように語りたいですか？
- 今から 5 年後、どうなっていると思いますか？
- これはあなたの存在意義とどんな関係があると思いますか？
- 全体から見ると、これはどれくらい重要ですか？
- だからどうしたというのですか？

状況を想定する質問

- もしもこの行動にあなたの人生がかかっているとしたら、何をしますか？
- もしもこのことについてどんな選択でもできるとしたら、どうしますか？
- もしも同じような状況に遭遇したら、どうしますか？
- もしも何でもできるとしたら、どうしたいですか？
- たとえば、どうしますか？

楽しさを引き出す質問

- どんな、点がおもしろかったですか？
- この状況のおかしなところはどの部分ですか？
- どうしたら楽しんでやれますか？
- どうなったらいいと思いますか？
- どうやったら楽しくやれるかを他の人に教えるとしたら、どのように教えますか？

選択肢を広げる質問

- もう少し一緒に探ってみませんか？
- いろいろアイデアを出し合ってみませんか？
- 他にどのような見方ができますか？
- 他にもう1つ可能性があるとしたら、それは何ですか？
- 他に考えられる選択肢は何ですか？

可能性を探る質問

- どんな可能性がありますか？
- もしも選べるとしたら、何をしますか？
- 考えられる解決策はどんなものですか？
- やった場合とやらなかった場合では、何が変わりますか？
- 他にどんな選択肢をつくり出せますか？

資源を探る質問

- 決断するにあたってどんな情報が必要ですか？
- 今のところわかっていることは何ですか？
- どうしたらもっと詳しいことがわかるのですか？
- 今、どんな令体像を頭に描いているのですか？
- あなたが利用できる資源は何ですか？

計画を立案する質問

- どう対処しようと思っているのですか？
- どんな作戦を練っているのですか？
- どんな計画をつくる必要がありますか？
- どうすればこの状況を改善できますか？
- 今からどうしますか？

計画を実行に移す質問

- どんな手順で実行しますか？
- どこまでやる必要がありますか？
- やり遂げるためにどんな助けが必要ですか？
- 何をしますか？
- いつそれをしますか？

行動を促す質問

- どんな行動を起こすのですか？ その後はどうしますか？
- 何をしますか？ いつそれをしますか？
- そろそろ行動を起こす時ですか？ まず何をしますか？
- ここからどこに向かって足を踏み出しますか？ いつそれをやりますか？
- 次のステップは何ですか？ それはいつまでにやりますか？

学びを深める質問

- 今回のことから得たことは何ですか？
- どのように自分に説明しますか？
- 何を学びましたか？
- この学びをどうやって自分のものにしますか？
- これらのことをどのようにまとめますか？

失敗を学びに変える質問

- この失敗から学んだことは何ですか？
- この経験を次に活かすとしたら、どう活かしますか？
- もう1回やり直すとしたら、今度はどのようにやりますか？
- あなただったらどうやったと思いますか？
- 他にどのようなやり方があったと思いますか？

設 問

設問とは、拡大質問の一種で、一般的には、次回のコーチング・セッションまでの課題として使われるものです。 コーチはクライアントに対し、1 週間の間、特定の設問について想いを巡らせるよう、求めます。 設問を投げかける目的は、決して正しい答えを見つけ出すことではなく、クライアントが自らを振り返り、新たな発見をし、学びを深めることにあります。 以下に挙げた設問のリストは、あくまでも参考として提示したものであり、すべてを網羅したものではありません。 コーチとして経験を積む中で、是非あなたなりの設問を積極的に追加し、このリストを充実させてください。

コーチングを始めた初期の頃によく使われる設問

- 私は何を求めているのか?
- 豊かで満たされた人生とはどのようなものか?
- 私は何を我慢しているのか?
- 私が現実離れしているのはどういう部分か?
- 誠実であるとはどういうことか?
- 私はどのように生きたいのか?
- 価値観に沿った生き方とはどのようなものか?
- 力がみなぎっているとはどういう状態か?
- 「今、ここにいる」というのはどういう状態か?
- 私はいつもどういう気分にいるのか? それは習慣か?
- 選択とはどういうことか? 選択するとはどういうことか?
- 言っていることとやっていることがずれるのはどういう時か?
- 夢と目標の違いは何か?
- ありのままの自分とは何か?
- 私は自分の感情と向き合うのを避けるために何をしているか?
- 私の意識はいつもどこに向いているか P

好調の原因を探る設問

- 私を動かし続けるものは何か?
- 何がうまくいっているのか?
- 何が私を自由にしているのか?
- うまくいっているとはどういうことか?
- 最高の状態の時、何が起きているのか?
- 勝つためのしくみは何か?
- 自分のどこに解決策が眠っているのか?

やる気を引き出す設問

- 自分自身を笑い飛ばせないのはどういう時か?
- 自分の目標を達成するために必要なことは何か?
- 単に気分がいいのと本当に充実しているのでは何が違うのか?
- 偉大な目標は心をつかんで離さず、曖昧な目標は忘れられやすい、私の目標はどちらか?
- 私は何をくり上げようとしているのか?
- 私はどんな人になりつつあるのか?
- 私のやる気の源は何か?
- 不屈であるとはどういうことか?
- 私は今週どう自分であることを選択するのか?
- すべてを受け入れるとはどういうことか?
- 創造的であるとはどういうことか?
- 毎朝、自分に問いかけたいことは何か?
- 粘り強いとはどういうことか?
- 情熱を傾けるとはどういうことか?
- 私が掲げている旗とは何か?
- 力に満ちている(滲刺としている、機知に富んでいる、勇気づけられている、腹をくくっている)とはどういう状態か?
- 私の周りの人が抱えている痛みは何か?
- 心から語りかける、あるいは心から行動するとはどういうことか?
- 人生から逃げてきたのはどういう部分か?
- 私が今やっていることは、人生を肯定しているのか、それとも否定しているのか?
- 直感的であるとはどういうことか?
- 集中しているとはどういうことか?
- リーダーであるとはどういうことか?

行き詰まって動けなくなっているクライアントに対しての設問

- 私がついている嘘は何か?
- 私は何に抵抗しているのか?
- もしも絶好調であれば、私は今何をするか?
- 私が自分の力を他人に明け渡してしまうのはどんな時か?
- 自分が誤って前提としていることは何か?
- 私が知っているふり、あるいは知らないふりをしていることは何か?
- 私が放っておくべきことは何か?
- 何が足りないのか?

- この状況において必要なことは何か?
- 普通ではないとはどういうことか?
- 今週私が集めたい証拠は何か?
- 物事を生み出す、あるいは引き起こすとはどういうことか?
- 私がしなければならないのではなく、私がしたいことは何か?
- 私が条件反射的に NO と言っていること、あるいは YES と言っていることは何か?
- 自分で限界を設定している部分はどこか?
- 他に考えられる可能性は何か?
- 居心地が良過ぎて変えられないことは何か?
- 不安に向かって1歩を踏み出すとはどういうことか?
- 「思い切り寄りかかる」とはどういうことか?
- 自分で自分を安売りしている部分はどこか?
- 自分の価値観を尊重するためにできることは何か?
- 自分が前進するために、他の人に要望できることは何か?
- 自分に力を与える解釈は何か?
- 私が妥協していない部分はどこか?逆に、妥協し過ぎている部分はどこか?
- それをすることで、私が支払う代償は何か?
- 私が言いたいことを言えなくなるのはどんな時か?
- 私が溜め込んでいることは何か?
- 私がリスクをとるのを避けていることは何か?
- 身を任せるとはどういうことか?
- 私はどこで苦しんでいるのか?
- 何が私を自由にしてくれるのか?
- 私の思い込みとは何か?
- 私が期待していることは何か?

楽しみを見出す設問

- どうしたら今日一日自分を甘やかすことができるか?
- ありがたく思うとはどういうことか?
- 今朝、私が笑わせることができるのは誰か?
- 自分の電池を充電してくれるものは何か?
- 楽しむとはどういうことか?
- どうしたらもっと楽しみを増やすことができるか?
- どうしたら簡単にできるか?
- このプロジェクトと一緒に楽しんでやれるのは誰か?

- わくわくするとはどういうことか?
- 優雅であるとは何か?
- 穏やかであるとは何か?
- 私を笑わせてくれるものは何か?
- 私は重いを選ぶか、それとも軽いを選ぶか?
- どうせやるとしたら、それを苦しんでやるのか、楽しんでやるのか、それとも何も感じずにやるのか?
- 力を養えるような環境を整えるために、私にできることは何か?
- 私に充実感や快感をもたらすものは何か P それはどれくらい大切なのか?
- 喜びとは何か?
- 今日、自分で自分を誉めてあげたいことは何か?
- 人に親切であるとはどういうことか?
- 人生を穏やかに過ごすとはどういうことか?
- 豊かさとは何か?
- 遊び心を持って楽しくやるにはどうすればよいか?
- どうしたら私の活力を倍にできるか?
- 今日、自分で自分に許可を与えたいことは何か?
- 今日、いつ休憩を取るのか?
- 私を興奮させるものは何か?
- 畏怖の念を持つとはどういうことか?
- 自分に寛容であるとはどういうことか?
- 思いやりがあるとはどういうことか?
- 自分に優しいとはどういうことか?
- 深く味わうとはどういうことか?
- 今日、感謝していることは何か?

挑発的な設問

- 私は何を後悔しているのか?
- 私は何に憤りを感じているのか?
- 私が絶対に変えたくないことは何か?
- 私が変えてもいいと思っていることは何か?
- 私が受け入れられないことは何か?
- 私は何を見過ごしているのか?
- 私が勢いを抑えている部分はどこか?
- 私が今まで避けてきた決断とは何か?
- 私はどこで思いとどまっているのか?

- 自分にとって不足はないと思えることは何か?
- 私がやろうとしてやってこなかったことは何か?
- 私が勝つのを妨げていることは何か?
- 私が自分自身、あるいは他の人を否定するのはどんな時か?
- 何をためらっているのか?
- 自分が正しいと思い込んでいることは何か?
- 私が感じている不満（恐れ、不快感）について、今日できることは何か?
- 人生の輪で、私が手をつけていない分野はどこか?
- 私は何に安住しているのか?
- この目標を達成することで私が得ることは何か?
- 私はどうやって自分をごまかしているのか?
- 私のグレムリンのもっとも狡猾な部分はどんなところか?
- 不安を乗り越えるとはどういうことか?
- 私が忘れていることは何か?
- 私の評判とは何か?
- 私が自分に期待していることは何か?
- 先手を打つとはどういうことか?
- 揺らがないとはどういうことか?
- こだわらないとはどういうことか?
- 流れるように柔軟であるとはどういうことか?
- 思いやりがあるとはどういうことか?
- 達成するとはどういうことか？ 私が達成していないことは何か?
- もしも結果を出すことに全神経を集中させるとしたら、何をあきらめなければいけないのか？
- 私はなぜこの行動を起こすのか？

課題

- 1日1回自分を許す
- 1日に何回グレムリンに気づいたかを数える
- 1日に25回笑う、もしくは微笑む
- あなたを笑わせるもの、あるいは微笑ませるものを25個挙げる
- 1日3回15分間、今という時間を感じる
- もっともよく耳にするグレムリンの会話を5つ挙げる
- あなたの言い訳をすべて書き出す
- あなたが期待していることをすべて書き出す
- 今週、いつもより大きなことに挑戦する

- 今週、 という言葉を一切使わない
- 今週、 という言葉を徹底的に使う
- まず朝一番に一番大変なことをやる
- 1日 回、NOと言う
- 1日 回、失敗する
- 今週 回、リスクをとる
- 今週、毎日 人をお茶に誘う
- 1日 回、「だからどうした?」と言う
- 毎日1回、何か新しいことをする
- 自分の言いたいことを力強く話せた回数を数える
- 今週、何かを話す時は必ず力強く話す
- 失敗を通して成長する自分に気づく
- 何か新しい能力を身につけた証拠を集める
- 自分が本当にやりたいことだけをやる
- 毎日2回、おなかを抱えて大笑いする

コーチングの関係を完了する時によく使われる設問

- 完了するとはどういうことか?
- 次は何か?
- これまでに成し遂げたことは何か?
- 私はどれくらいの距離を歩いてきたのか?
- 私がこれからも大切にしたいことは何か?
- 私はどんな人になったか?
- 私がつくり上げたことは何か?
- 私は今、人生をどのようにとらえているか?
- ここに辿り着くまでに必要だったことは何か?
- 自分について学んだことは何か?
- この状態を維持するために必要なことは何か?
- 勢いとは何か?
- 道から逸れないために必要なことは何か?
- 愛で満たされるとはどういうことか?
- 深く愛するとはどういうことか?
- 100%の人生とはどのようなものか?
- つねに意識しておかなければいけない価値観は何か?
- 私は何を手放そうとしているのか?
- 私が世界に貢献できることは何か?

- 私がここに到達するために発揮した強みとは何か？
- 他の人に助けを求めるべきなのはどんな時か？
- 自分で自分を認知するとしたら、どんな言葉をかけるか？