

金足農業高校・メンタルトレーニング

選手の成長を促す1on1コーチングの理解と実践



Presented by Human Quest Inc,

GROWモデルとは？



G

Goal (目標)
どこに向かうのか？

R

Reality&Resource(現状)
今どこにいるのか？

O

Options(選択肢)
何ができるのか？

W

Will(行動)
何をするのか？

1 on 1とは

□ 1 on 1とは

「1on1」とは 指導者と選手が定期的に行う
1対1の“**対話**”によるマネジメント手法

メンバー自身のことを知る時間
信頼関係を作る

実施頻度と時間
1ヶ月に1回 15～30分程度

中長期で取り組むテーマなどを話す
育成ポイントとフィードバック

経験学習の促進
選手のチャレンジを指導者が支援

□選手のための時間であり、主役は選手である。

- 選手が話したいことをテーマにする。指導者が話したいことを話す場ではない。

□選手の行動と学習を促進する。

- 選手の経験学習を深め、モチベーションや成長スピードを高める場である。

□選手と指導者の協働作業である。

- 管理する・やらせるのではなく、一緒に考え・伴走する。

1. コーチング（的な関わり方）

- 対話を通じて、相手の意見や気づきを「引き出す」
- 問いかけ（質問）し、相手の話を良く聴く（「受容と傾聴」）
- 相手の人となりを認める（「認知（承認）」）など

2. ティーチング（的な関わり方）

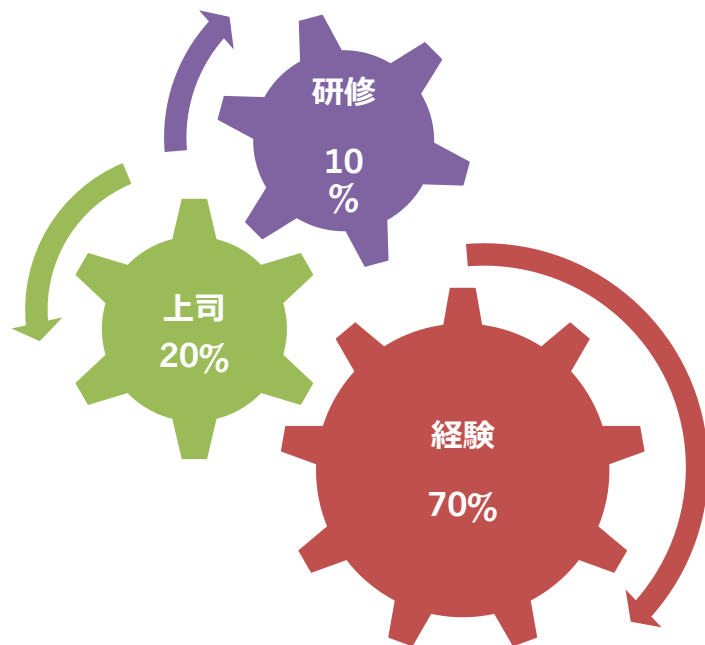
- 相手の知らない知識ややり方を「教える」
- 相手が正確に理解していないことを「説明する」

3. フィードバックを活用する

- 相手の成長を促すために、周りからどう見えているか、どう思われているかを「客観的、具体的にタイムリーに伝える」（評価判断せずに鏡のように伝える）

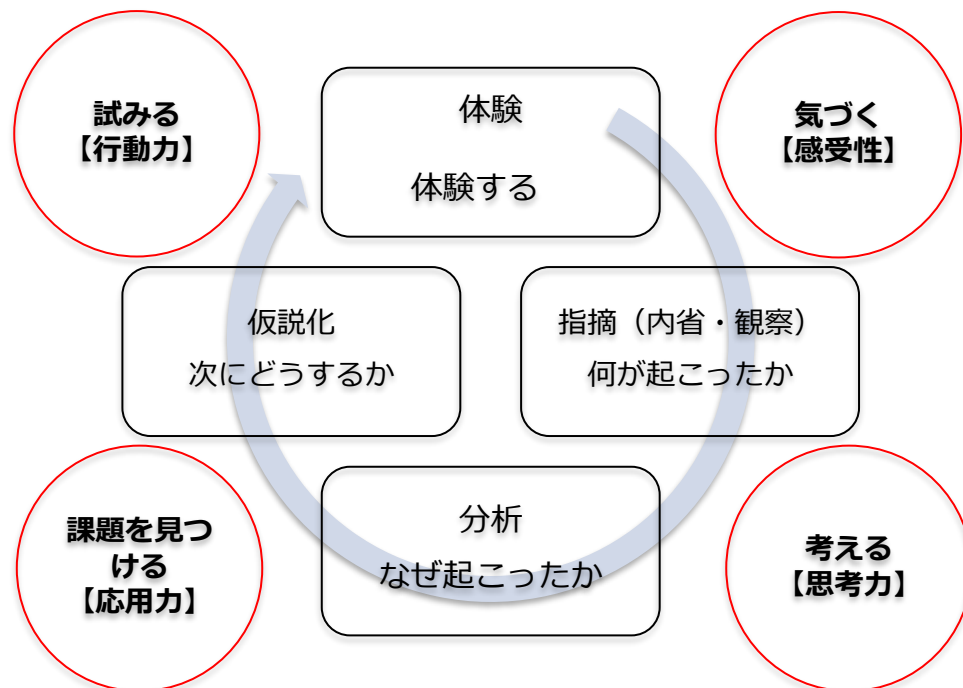
■ 70-20-10の法則

人が成長する際に役立つとされる要素は、「70%が経験、20%が指導者などからの薫陶、10%が研修」であるというのが「70：20：10の法則」です。人材のリーダーシップ開発のために有効だった要素を分析した結果生まれた法則です。



■ 経験学習

コルブ（1984）は、知識付与型の学習やトレーニングと区別して、「経験から学ぶプロセス」を経験学習サイクルとしてモデル化しています。この理論では、経験からより良くより深く学ぶには、「具体的な経験」をじっくり振り返るプロセスが大切だと言っています。また振り返ったら、それを次の経験に活かせるように「抽象的概念化」することが重要だと言っているのです。



Step
1

前回からのふりかえりなど

- ・アイスブレイク
- ・最近のできごとなど
- ・今日のアジェンダの相談

前回の1on1から実践したことを聞きます。しっかり経験を傾聴し、関心を持って質問や認知を行います。

メンバーに「今日、話したいテーマ」を聞きます。

「この前の1on1で話していた、下からクラブを出す練習はやってみた？」
「やってみてわかったことってどんなこと？」
「学びはあった？」
「今日はどんなことをテーマにする？」
「～をテーマにするのはどうかな？」

Step
2

テーマについて選手の話聞く

- ・ティーチング
- ・フィードバック

必要に応じて、ティーチングやフィードバックを行います。

「チームの様子を見てみると、ずいぶん活気があると感じるよ」
「主将として責任感を持って、最後までやり遂げて欲しい」
「朝会をやってみるのはどうかな」
「チームは夏までに、〇〇を目指して～をしようとしているんだよ」

Step
3

行動を選択する

- ・サポートを申し出る

次回の1on1までの行動の選択やまとめをします。勇気づけをしっかり行いましょう。

「次回の1on1までにどんなことをやってみる？」
「私の方が動けることってどんなことかな？（具体的に聞く）」
「今日の1on1で話したことをまとめると？」
「楽しみにしているよ」「大変だけど、君なら乗り越えられるよ」

Step
4

次回までの行動と予定の確認

- ・ポジティブフィードバック

次回の1on1の行動の確認と、日程の確認を行う。

「ある程度進んだら、2人で打ち合わせしよう。予定を空けておくよ。」
「次の日程は、再来週の水曜日15時でいいかな？」

コーチングとは

相手の能力、考え、意欲、自主性、自律性を引き出し、

- 主体的な目標達成をサポートするコミュニケーション
- 自己実現をサポートするシステム
- 主体的行動、成長を促すコミュニケーションスキル



**未来を創り出す
主体的な人材を創る**



コーチングの3つの基本的な考え方

① **誰もが無限の可能性を持っている**

⇒その可能性を信じる

② **今、必要とする答えはその人自身が持っている**

⇒相手は気づいていないかもしれない

③ **コーチは答えを引き出すパートナーになる**

⇒対等な立場のパートナーとして働きかける

共感・承認

傾聴・支援

平等・尊重

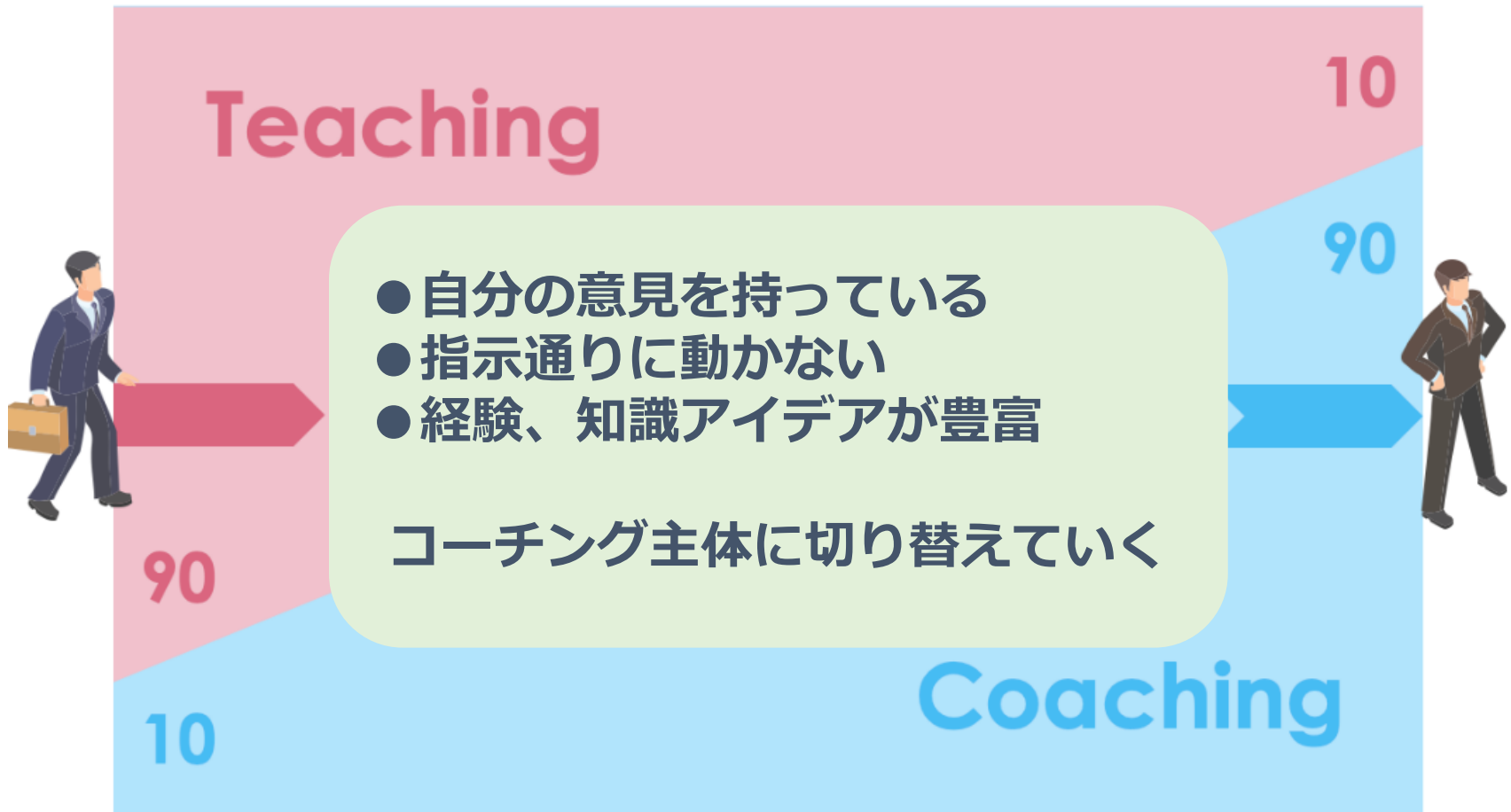
引き出す

気づき

行動



HELP or SUPPORT ?



コーチングのスキル（傾聴・承認・問いかけのスキル）

5W1Hの働き

事実を問う	理由を問う	状況を問う
✓いつ		
✓どこ		
✓誰	✓なぜ	✓どのように
✓何		✓どのような

- アクティブリスニング
- ペーシング
- 質問
 - オープン・クエスチョン
(5W1H)
 - クローズド・クエスチョン
(Yes or No)
- 「チャंकアップ」
- 「チャंकダウン」
- 沈黙

*** 対等・尊重を意識する**

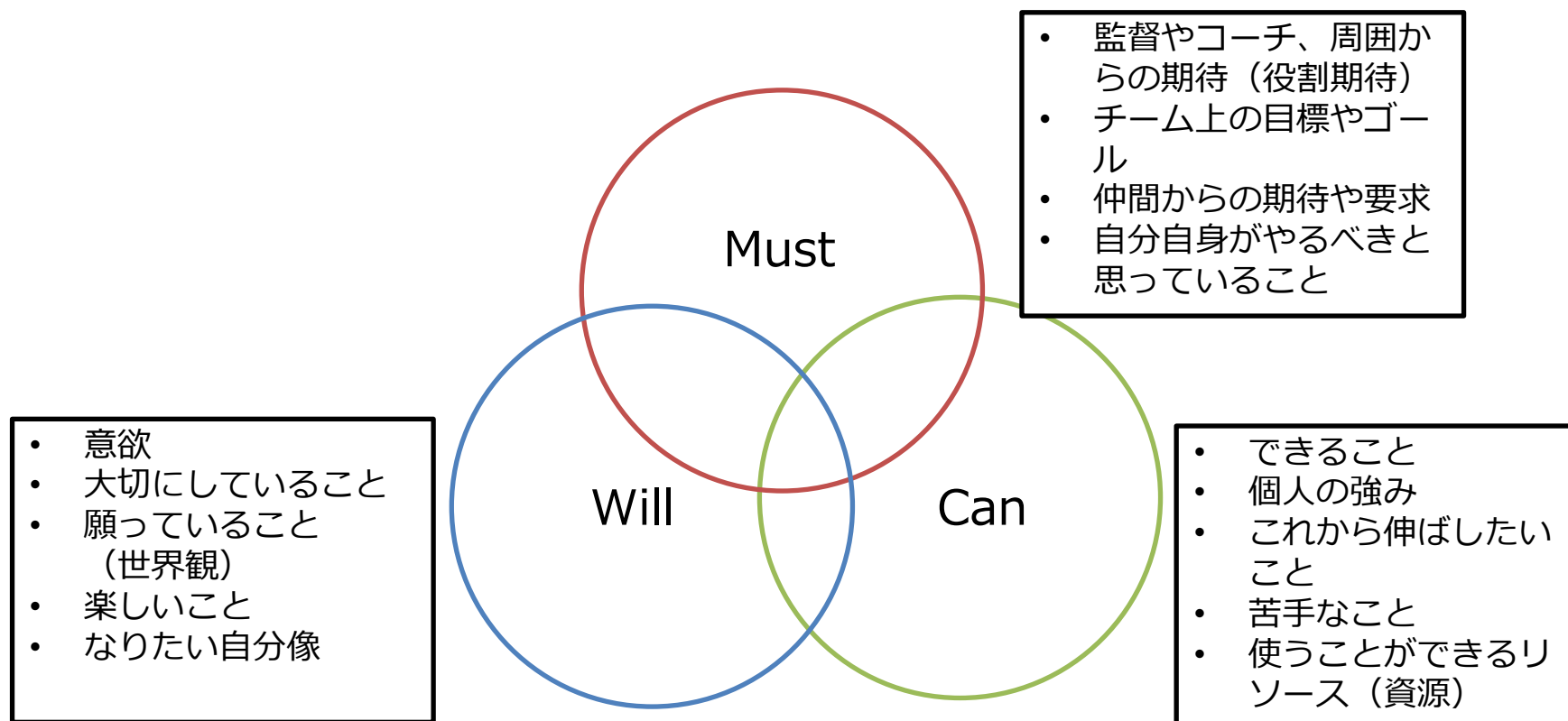


「ポジティブフィードバック」は、育成の場面で用いられる代表的なフィードバックの手法です。相手の可能性を信じ、良いことも改善点もバランス良く伝えます。フィードバックを得ることにより、自信が持てるようになります。

ポジティブ フィードバック	成功失敗にかかわらず まずは労をねぎらう
	まず、良いところを伝えてから 改善点を指摘する
	普段の仕事の中で成長したと感じる 部分をつたえる

メンバーの分析

人は、やりたいこと（Will）、できること（Can）、やるべきこと（Must）の3つを満たしている時に、最も大きなやりがいを感じられるとされています。



ワーク：

これから面談を行う選手、一人選んでください。あなたがメンバーについて知っていることと、知らないことを整理してみましょう。

Must (やるべきこと)	Will (やりたいこと)	Can (できること)

選手のMust, Will, Canを整理し、どんなことに気づきましたか？

<p>視覚優位</p> <ul style="list-style-type: none">目からの情報が印象に残る何かを思い描き、身振り手振りで説明する見た感じを大切にする <p>【効果的な指導】</p> <ul style="list-style-type: none">スライド、イラスト、チャートなどを使う書いて、指示を出す	<p>聴覚優位</p> <ul style="list-style-type: none">耳からの情報が印象に残る声の調子や言葉に反応しやすいステップごとに手順を覚える <p>【効果的な指導方法】</p> <ul style="list-style-type: none">静かな場所で話す何を聞いたか、話をさせる繰り返し同じフレーズを伝える
<p>触覚優位</p> <ul style="list-style-type: none">まずは手を動かしたら、触る人との距離が近い「感触」や「感じ」で物事に興味を持つ <p>【効果的な指導】</p> <ul style="list-style-type: none">実験やロールプレイで学ぶ実践の後で、ふりかえりを行う	<p>言語感覚優位</p> <ul style="list-style-type: none">思考活動が多い論理的か？筋が通るか？が大事学習により優位感覚を使い分けるじっくり考える <p>【効果的な指導】</p> <ul style="list-style-type: none">学びの後、話し合いを行う自分なりにまとめる

総合演習

学びを活かそう！



今日学んだことを総合して、1 on 1を体験します。

【グループワーク】

- (1) グループをつくります
- (2) 話し手・聞き手を決めます (3人組の場合は、オブザーバー：観察者)
- (3) 話し手は、テーマについて話します

テーマ：春の大会までに自分で何を成長させていきたいと思うか？

【ポイント】

- ・ できるだけ具体的にになるよう、質問しましょう
(例) 「みんながそう言っている」⇨ 「例えば、誰？」
「最近良くなったと感じている」⇨ 「具体的には？」
- ・ 経験学習のステップを意識してみましよう
- ・ コーチングのスキルを基本に関わってみましよう

- (4) 聞き手に「良かったところ・さらなる改善点」を伝える
- (5) 聞き手と話し手を変えて同じことを繰り返します

- 経験をしてみて、どうだった？
- どんな気持ちでいたの？
- 印象に残っている場面はどんな時のこと？
- 大変な時に、どんなことを大切にしたの？
- どんなイメージを持っていたの？
- イメージ通りにできた？
- 100点満点中、何点ぐらい？ 具体的にできたことは何？
- いつもどんな風に考えるの？それはどうして？
- 自分にパターンってある？
- さらに自分の課題だと思ったことはどんなこと？
- この経験の中で活かした自分の強みは？
- この経験から何が身についたと感じる？
- うまくいったことは、どうしてこれができたのだと思う？再現するためには？
- うまく行かないことから学んだことはどんなこと？
- この経験に名前をつけるとしたら、どんな名前にする？
- 次にどんな風に活かせると思う？
- 最初に戻れるとしたら、どんな風にやる？
- 自分だからこそ貢献できることってどんなこと？
- この経験が自分の成長にどんな風につながると思う？

- 試合の実践を想定した時、何が一番重要だと思いましたか？
- 今後に向けて、どんな準備をしますか？
- 自分についてどんなことに気づきましたか？
- 自分の考え方の土台となっている経験や考え方はどんなことですか？
- 何を変えてみたいと思いましたか？
- 今までの行動や考え方の中で、やめるべきこと、手放すべきことは何でしょうか？
- 実践する上で、障害になることはどんなことと想定しますか？
- あなた自身にある、潜在能力にどのようなものがありますか？
- あなたが見てみたい、チームのワンシーンはどんな場面ですか？
- あなたが行動を起こすことで周りにどんな変化が起きると思いますか？
- いつから、どのように行いますか？
- あなただからやれるユニークなポイントは、どんなことですか？
- チームが理想に近づくと、どんなことが可能になりますか？

グループワーク：

1) 総合演習からどんなことを学びましたか？

2) 改めて、自分の課題はどんなことですか？

アクション プラン作成

学びを活かそう！



●1on1の実践にあたり、あなたが思い描く在りたい姿

理想に近づくための第一歩

●止めること

●始めること

●続けること（強化すること）