

# コーチングのスキルと活用 II

ナラティブコミュニケーション教育研究所 所長  
別府大学 客員教授

佐藤敬子



独立行政法人教職員支援機構

# 目次

---

## 1 問題解決の手立てを創造する「効果的な質問」

(1) 質問をする目的

(2) 質問の種類と効果

(3) リソースを探す質問

(4) 質問の心得

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

(1) GRROWモデルとは

(2) 効果的な質問を生かす

# 1 問題解決の手立てを創造する「効果的な質問」

## (1) 質問をする目的

### ① 相手の中にある答えを引き出す

- ・ 質問されると答えを探す
- ・ 選択肢の幅を広げる

### ② 主体的に考え、行動するため

- ・ 自ら考え、選択することにより、  
選択力を育て、意欲的な行動につなげる

# 1 問題解決の手立てを創造する「効果的な質問」

## (2) 質問の種類と効果

### ① 「限定質問」(closed question)

- ・ 答えが決まっている質問
    - ・ 初対面の緊張を解く
    - ・ スピーディーに意志などを引き出す
- 「昨晚は良く眠れましたか？」  
「朝食は摂りましたか？」

### ② 「拡大質問」(open question)

- ・ 答えの選択肢が無限に創造できる質問
  - ・ 発想を広げ、内面と対話できる
  - ・ 新たな気づきや発見がある

「どんな学級をつくりたいですか？」

「あなたにとって一番大切なのは何ですか？」

# 1 問題解決の手立てを創造する「効果的な質問」

## (3) リソースを探す質問

- ・ 問題解決のための資源を探す質問

### ① 「When」 「Where」 「Who」

「What」 「Why」 「How」 (※Why)

で質問の軸をつくる

- ・ 「時間」の軸
- ・ 「人」の軸
- ・ 「状況」の軸
- ・ 「場所」の軸

### ② 過去の経験や物語を引き出す

「今までどうやって乗り越えましたか？」

「あなたの得意技は何だと思えますか？」

# 1 問題解決の手立てを創造する「効果的な質問」

## (4) 質問の心得

- ① 質問をする前に質問の意図を考えておく
- ② 自分が期待している答に誘導しない
- ③ 質問は一つずつを心がける
- ④ 相手のための質問であること
- ⑤ 「否定質問」は「肯定質問」に  
Not → Can  
「過去質問」は「未来質問」に  
Past → Will

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

### (1) GRROWモデルとは

#### ① 「目的」と「目標」

- ・ 目的…最終的に目指す事柄
  - ・ 「的」 (まと) ねらい
  - ・ 抽象的
  - ・ 何を実現させて、なぜやるのか
  - ・ 何のために
- ・ 目標…目指すべき数値や状態、目印
  - ・ 「標」 (しるし) めあて
  - ・ 具体的な観点
  - ・ どの程度、どんなものを目指すのか

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

(1) GRROWモデルとは

② GRROWモデル

(Sir John Whitmore 氏が開発したコーチングモデルの原型)

**G**oal … 目標設定 (目標・結果・期限など)

**R**eality … 現状の把握 (現在地・問題点など)

**R**esource … 目標達成に使える資源  
(人・物・時間など)

**O**ption … 選択肢の創造 (無限の可能性の創出)

**W**ill … 目標達成の意思 (約束・行動に移す)

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

### (1) GRROWモデルとは

#### ③ プロセス



|                  |                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------|
| Goal<br>目標       | <b>どこに行きたいのか</b><br>具体的にどういう状態になりたいのか                      |
| Reality<br>現状    | <b>今、どこにいるのか</b><br>今、どんな状況か、何が課題か、<br>何が必要か               |
| Resource<br>解決材料 | <b>Goalに行くために使える資源は何か</b><br>「もの」「人」「時間」<br>「場所」「お金」       |
| Option<br>選択肢の創造 | <b>もっと何かないか</b><br>ブレインストーミング<br>・すぐに結論を出さない<br>・質より量を重視する |
| Will<br>意思       | <b>実行可能なものを選択して実行する</b><br>「何から」「いつから」「誰が」                 |

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

### (2) 効果的な質問を生かす

#### ① Goal

チームワークのとれた組織にしたい



どんな状態にしたいか具体的に



「報告」「連絡」「相談」を徹底したい

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

### (2) 効果的な質問を生かす

#### ② Reality = 今、どんな状況なのか

- ・ 職員室の雰囲気はどうですか？
- ・ 報告、連絡、相談は上手くいっていますか？
- ・ 学年間のコミュニケーションはできていますか？
- ・ 全職員のコミュニケーションはどうですか？
- ・ 朝の職員会議以外の情報共有はどんな方法ですか？
- ・ どんなときにそう感じますか？
- ・ 1日にどのくらい職員と話しますか？

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

### (2) 効果的な質問を生かす

③ **Resource** = 解決のために使える  
人・もの・時間

- ・ リーダーシップをとれる人はどんな人ですか？
- ・ 連絡方法で使えるものはありますか？
- ・ アナログではどんな方法がありますか？
- ・ 使えそうなICTはありますか？
- ・ いつでも相談できる雰囲気はありますか？
- ・ 楽しい方法はありますか？
- ・ 他の学校の取り組みを調べましたか？
- ・ 仕事以外の話をする時間はありますか？

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

### (2) 効果的な質問を生かす

#### ④Option = 視点を変えた選択肢の創造

- ・ 今までにないアイデアはありますか？
- ・ 他の人と違うアイデアを一人3個出してください
- ・ もし、あなたが大企業の経営者だとしたらどんなことを望みますか？
- ・ あなたが相談したい人の条件は？
- ・ みんなが笑顔になることを考えてみましょう

## 2 「GRROWモデル」で問題解決

### (2) 効果的な質問を生かす

#### ⑤ Will = 目標達成の意思・約束(Will)

- では、どの方法をとりますか？
- できますか？
- 優先順位はどうしますか？
- 明日からだれでもできることは？
- いつ、だれが、どのようにしますか？

短期的な目標を繰り返して最終ゴールに向かう