

2021年2月11日作成

2021年11月2日修正

一般社団法人国際コーチング連盟日本支部 翻訳チーム

<http://icfjapan.com/>

## PCC マーカーの翻訳

2021年からのICFコア・コンピテンシーの改訂に伴い、PCCマーカーが改訂されました。国際コーチング連盟日本支部では、これを対訳の形で翻訳し、提供させていただきます。

元の原文は英語であり、英語でしか表現できない言葉もあります。日本語訳はあくまでも参考として、原文の意味を理解するためのサポートとして御利用ください。

原文の元ファイルはこちらから御利用ください。

<https://coachingfederation.org/pcc-markers>

PCC Markers  
PCC マーカー

PCC Markers are the behaviors that should be exhibited in a coaching conversation at the Professional Certified Coach (PCC) level.

PCC マーカーは、プロフェッショナル認定コーチ（PCC）レベルのコーチングの対話の中で示すべき行動を挙げています。

ICF released updated PCC Markers in October 2020. Please scroll down to the “Updated PCC Markers” heading to learn more and access the updated PCC Markers.

ICF は 2020 年 10 月に更新された PCC マーカーを公開しました。詳細は「PCC マーカー更新版」の見出しまでスクロールダウンしてアクセスしてください。

PCC Markers  
PCC マーカー

Revised September 2020  
2020年9月改訂

Assessment markers are the indicators that an assessor is trained to listen for to determine which ICF Core Competencies are in evidence in a recorded coaching conversation, and to what extent.

PCC のアセスメント・マーカーとは、トレーニングを受けたアセッサーが、録音されたコーチングの対話の中で、どの ICF コア・コンピテンシーに該当しているかを判断するために使用する指標のことです。

The following markers are behaviors that represent demonstration of the Core Competencies in a coaching conversation at the Professional Certified Coach (PCC) level.

以下のマーカーは、コーチングの対話の中にてプロフェッショナル認定コーチ（PCC）レベルのコア・コンピテンシーを実践していることを示す行動です。

These markers support a performance evaluation process that is fair, consistent, valid, reliable, repeatable and defensible.

これらのマーカーは、公正で、一貫性、有効性、信頼性、再現性があり、正当であることにより、実技試験の評価プロセスを支えるものです。

The PCC Markers may also support coaches, coach trainers and mentor coaches in identifying areas for growth and skill development in coaching at the PCC level; however, they should always be used in the context of Core Competency development.

PCC マーカーはまた、コーチ、コーチトレーナー、メンターコーチが、PCC レベルのコーチングに求められる成長とスキル開発の領域を特定することを支援します。ただし、それは常にコア・コンピテンシーに沿った能力開発の中で使用されるべきものです。

The PCC Markers should not be used as a checklist in a formulaic manner for passing the PCC performance evaluation.

PCC マーカーを、PCC の実技評価に合格するための定型のチェックリストとして使用すべきではありません。

## Competency 1: Demonstrates Ethical Practice

コンピテンシー1：倫理に基づいたコーチングを実践している

Familiarity with the ICF Code of Ethics and its application is required for all levels of coaching. Successful PCC candidates will demonstrate coaching that is aligned with the ICF Code of Ethics and will remain consistent in the role of coach.

コーチングのすべてのレベルにおいて、ICF の倫理規定とその適用に精通していることが求められます。PCC に合格する者は、倫理規定に沿ったコーチングを実践し、コーチとしての役割に一貫性を保ち続けます。

## Competency 2: Embodies a Coaching Mindset

コンピテンシー2：コーチングマインドを体現している

Embodying a coaching mindset—a mindset that is open, curious, flexible and client centered—is a process that requires ongoing learning and development, establishing a reflective practice, and preparing for sessions.

コーチングマインド（オープンで好奇心旺盛、柔軟性があり、クライアントを中心に据えたマインド）を体現するという事は、継続的な学習と開発、内省的な実践の確立、セッションに向けた準備を必要とするプロセスです。

These elements take place over the course of a coach's professional journey and cannot be fully captured in a single moment in time.

これらコーチングマインドの要素は、コーチのプロフェッショナルとしての旅路において立ち現れるものであり、時をかけずに瞬時にすべてを獲得できるものではありません。

However, certain elements of this Competency may be demonstrated within a coaching conversation.

とはいえ、このコンピテンシーのいくつかの要素が、コーチングの対話の中で表れることがあります。

These particular behaviors are articulated and assessed through the following PCC Markers: 4.1, 4.3, 4.4, 5.1, 5.2, 5.3, 6.1, 6.5, 7.1, and 7.5.

これらの特定の行動は、以下の PCC マーカーによって明確に表現されており、それを基に評価されます。

PCC マーカー：4.1、4.3、4.4、5.1、5.2、5.3、6.1、6.5、7.1、7.5。

As with other Competency areas, a minimum number of these markers will need to be demonstrated to pass the PCC performance evaluation.

他のコンピテンシーの領域と同様に、PCC の実技評価に合格するためには、これらのマーカーが規定数以上示されている必要があります。

All elements of this Competency will also be evaluated in the written assessment for ICF Credentials (Coach Knowledge Assessment).

コンピテンシーのすべての要素が、ICF 資格取得のための筆記試験（CKA）でも評価の対象となります。

### Competency 3: Establishes and Maintains Agreements

#### コンピテンシー3：合意の確立と維持

3.1: Coach partners with the client to identify or reconfirm what the client wants to accomplish in this session.

3.1: コーチはクライアントのパートナーとして共に、クライアントがこのセッションで何を達成したいかについて確認したり、再確認したりしている。

3.2: Coach partners with the client to define or reconfirm measure(s) of success for what the client wants to accomplish in this session.

3.1: コーチはクライアントのパートナーとして共に、クライアントがこのセッションで達成したい成功の尺度を定義したり、再確認したりしている。

3.3: Coach inquires about or explores what is important or meaningful to the client about what they want to accomplish in this session.

3.3: コーチは、このセッションで達成したいことについて、クライアントにとって何が重要で意味があるのかについて問いかけたり探索したりしている。

3.4: Coach partners with the client to define what the client believes they need to address to achieve what they want to accomplish in this session.

3.4: コーチはクライアントのパートナーとして、クライアントがそのセッションの中で達成したいことに向けて、何に取り組まねばならないと考えているかを特定できるようにしている。

## Competency 4: Cultivates Trust and Safety

### コンピテンシー4：信頼と安全を育む

4.1: Coach acknowledges and respects the client's unique talents, insights and work in the coaching process.

4.1: コーチは、コーチングプロセスの中で、クライアントの独自の才能、洞察力、取り組みを認め、尊重している。

4.2: Coach shows support, empathy or concern for the client.

4.2: コーチはクライアントへのサポート、共感、関心を示している。

4.3: Coach acknowledges and supports the client's expression of feelings, perceptions, concerns, beliefs or suggestions.

4.3: コーチは、クライアントが感情、物の捉え方、関心、信念、懸念を表現することを承認し、支援している。

4.4: Coach partners with the client by inviting the client to respond in any way to the coach's contributions and accepts the client's response.

4.4: コーチは、クライアントのパートナーとして、コーチの働きかけに何らかの形で反応をするようクライアントをいざない、クライアントの反応を受け取っている。

## Competency 5: Maintains Presence

コンピテンシー5：今ここに在り続ける

5.1: Coach acts in response to the whole person of the client (the who).

5.1: コーチはクライアントのその人全体（何者か）に対応している。

5.2: Coach acts in response to what the client wants to accomplish throughout this session (the what).

5.2: コーチは、そのセッションの中でクライアントが達成したいこと（何を）に一貫して対応している。

5.3: Coach partners with the client by supporting the client to choose what happens in this session.

5.3: コーチは、クライアントのパートナーとして、セッションの中で起こることについて、クライアントが選択できるよう支援している。

5.4: Coach demonstrates curiosity to learn more about the client.

5.4: コーチはクライアントのことをより知りたいという好奇心を示している。

5.5: Coach allows for silence, pause or reflection.

5.5: コーチはクライアントの沈黙、間、内省を受け入れている。



## Competency 6: Listens Actively

### コンピテンシー6：積極的傾聴

6.1: Coach's questions and observations are customized by using what the coach has learned about who the client is or the client's situation.

6.1: コーチの質問や観察は、コーチが、クライアントがどんな人で、どんな状況に置かれているかを理解した上で、カスタマイズされている。

6.2: Coach inquires about or explores the words the client uses.

6.2: コーチはクライアントが使う言葉について問いかけたり探索したりしている。

6.3: Coach inquires about or explores the client's emotions.

6.3: コーチはクライアントの感情について問いかけたり探索したりしている。

6.4: Coach explores the client's energy shifts, nonverbal cues or other behaviors.

6.4: コーチは、クライアントのエネルギーの変化、非言語的な合図、またはその他の行動を探索している。

6.5: Coach inquires about or explores how the client currently perceives themselves or their world.

6.5: コーチは、クライアントが自分自身や自分の世界を現在どう捉えているかについて、問いかけたり探索したりしている。

6.6: Coach allows the client to complete speaking without interrupting unless there is a stated coaching purpose to do so.

6.6: コーチは、明確な目的がない限りクライアントの話を遮らず、最後まで話させている。

6.7: Coach succinctly reflects or summarizes what the client communicated to ensure the client's clarity and understanding.

6.7: コーチはクライアントの明解さと理解を深めるために、クライアントが伝えたことを端的に反映したり、要約したりする。

## Competency 7: Evokes Awareness

### コンピテンシー7：気づきを引き起こす

7.1: Coach asks questions about the client, such as their current way of thinking, feeling, values, needs, wants, beliefs or behavior.

7.1: コーチは、クライアントの現在の考え方、感情、価値観、ニーズ、欲求、信念、行動について質問をしている

7.2: Coach asks questions to help the client explore beyond the client's current thinking or feeling to new or expanded ways of thinking or feeling about themselves (the who).

7.2: コーチは、クライアントが自分自身（何者か）について現在持っている思考や感情を超えて、それらをより新しいあるいはより広い捉え方で探索することに役立つ質問をしている。

7.3: Coach asks questions to help the client explore beyond the client's current thinking or feeling to new or expanded ways of thinking or feeling about their situation (the what).

7.3: コーチは、クライアントが自身の状況（何を）について現在持っている思考や感情を超えて、それらをより新しいあるいはより広い捉え方で探索することに役立つ質問をしている。

7.4: Coach asks questions to help the client explore beyond current thinking, feeling or behaving toward the outcome the client desires.

7.4: コーチは、クライアントが望む結果に向けて、現在の思考、感情、行動を超えて探索していくことに役立つ質問をしている。

7.5: Coach shares—with no attachment—observations, intuitions, comments, thoughts or feelings, and invites the client's exploration through verbal or tonal invitation.

7.5: コーチは、クライアントに観察、直観、所感、見解または感情を（それに執着することなく）共有し、言葉または声のトーンによって、クライアントが探索を促がしている。

7.6: Coach asks clear, direct, primarily open-ended questions, one at a time, at a pace that allows for thinking, feeling or reflection by the client.

7.6: コーチは、クライアントが考えたり感じたり振り返ったりしやすいペースで、一問ずつ、明快に、単刀直入に、主にオープンクエスチョンで質問している。

7.7: Coach uses language that is generally clear and concise.

7.7: コーチは、概して明確で簡潔な言葉を使っている。

7.8: Coach allows the client to do most of the talking.

7.8: コーチは、対話の大部分をクライアントが話せるようにしている。

## Competency 8: Facilitates Client Growth

コンピテンシー8：クライアントの成長を促進する

8.1: Coach invites or allows the client to explore progress toward what the client wanted to accomplish in this session.

8.1: コーチは、クライアントがそのセッションの中で達成したかったことに向けて、前に進む探求を促がしたり許容したりしている。

8.2: Coach invites client to state or explore the client's learning in this session about themselves (the who).

8.2: コーチは、クライアントが自分は何者なのかについての学びを、セッションで話す、または探索することを促がしている。

8.3: Coach invites the client to state or explore the client's learning in this session about their situation (the what).

8.3: コーチは、そのセッションでクライアントの置かれている状況（何を）について、自身の学びを述べる、または探索をすることを促がしている。

8.4: Coach invites the client to consider how they will use new learning from this coaching session.

8.4: コーチは、クライアントがこのコーチングセッションからの新しい学びをどう活用するか考えるよう促している。

8.5: Coach partners with the client to design post-session thinking, reflection or action.

8.5: コーチはクライアントのパートナーとして、セッション後の思考、振り返り、行動をデザインしている。

8.6: Coach partners with the client to consider how to move forward, including resources, support or potential barriers.

8.6: コーチはクライアントのパートナーとして共に、使える情報、支援、障壁の可能性なども含めて、どのように前進するのかを考えている。

8.7: Coach partners with the client to design the best methods of accountability for themselves.

8.7: コーチはクライアントのパートナーとして共に、双方にとって最適なコミットメントの形を作り出している。

8.8: Coach celebrates the client's progress and learning.

8.8: コーチはクライアントの進歩と学びを祝福している。

8.9: Coach partners with the client on how they want to complete this session.

8.9: コーチはクライアントのパートナーとしてどのようにこのセッションを終わらせたいかについて協働している。