

<https://coachfederation.org/team-coaching-competencies>

INTRODUCING THE ICF TEAM COACHING COMPETENCIES

ICF チームコーチング・コンピテンシーの紹介

Team Coaching is one of the fastest growing disciplines in the coaching profession and is becoming increasingly important in organizations, including private corporations, government agencies and non-profits.

チームコーチングは、コーチング専門職の中でも最も急速に成長している分野の一つであり、民間企業、政府機関、非営利団体などの組織においてますます重要になってきています。

To define and guide this growing discipline, ICF Credentials and Standards has released the ICF Team Coaching Competencies model. This model will form the foundation for development of a specialty designation that will enable coach practitioners to set themselves apart in a crowded marketplace and demonstrate their value for organizational purchasers of coaching.

この成長中の分野を定義し、ガイドするために、ICF Credentials and Standards は ICF チームコーチング・コンピテンシーモデルを発表しました。このモデルは、(さまざまな専門職が) 混在している市場で、コーチング実践者がその独自性を明らかにし、組織のコーチング導入者にその価値を示すことができる専門資格を開発する基礎となります。

Team Coaching empowers teams to work toward continued high performance and ongoing development, requiring innovation, flexibility, adaptability and goal alignment – all traits that coaching helps support.

チームコーチングは、チームが継続的に高いパフォーマンスを発揮し、継続的に発展していくための力を与えるものであり、コーチングがサポートする革新性、柔軟性、適応性、目標の整合性の特性すべてを必要とします。

ICF's Team Coaching Competencies model provides a clear, concise definition for Team Coaching – partnering in a co-creative and reflective process with a team on its dynamics and relationships in a way that inspires them to maximize their abilities and potential in order to reach their common purpose and shared goals. This model is designed to build upon and integrate with the ICF Core Competencies in team coaching contexts.

ICF のチームコーチング・コンピテンシーモデルは、チームコーチングの明確で簡潔な定義を提供しています。それは、共通の目的と共有されたゴールに到達するために、チームの能力と可能性を最大限に引き出す方法で、チームのダイナミクスと関係性について、チームとの共同創造的で内省的なプロセスでパートナーとなることです。このモデルは、チームコーチングのコンテキストにおけるチームコーチング・コンピテンシーをベースに統合するように設計されています。

Download the ICF Team Coaching Competencies (pdf)

ICF チームコーチング・コンピテンシー (pdf) ダウンロード

Video Walkthrough of the ICF Team Coaching Competencies

ICF チームコーチング・コンピテンシーの説明動画

To help support the understanding of this model, ICF Credentials and Standards has created a pre-recorded webinar that walks through the ICF Team Coaching Competencies. Click the button below to watch on Vimeo, or click “play” on the video below.

(Video)

ICF Credentials and Standards は、このモデルの理解を助けるために、ICF チームコーチング・コンピテンシーの説明録画を作成しました。下のボタンをクリックして Vimeo でご覧いただくか、下のビデオの「再生」をクリックしてください。

(ビデオ)

Watch the Q&A Webinars

Q&A ウェビナーを視聴する

On December 7 and 8, 2020, ICF hosted two webinars to review and answer live questions about the newly released ICF Team Coaching Competencies. Both sessions were recorded and are available to view below, or on the ICF Vimeo page.

(Video)

ICF は 2020 年 12 月 7 日、8 日の両日に、新しく ICF チームコーチング・コンピテンシーを発表し、ライブで質疑応答するウェビナーを開催しました。どちらも録画も、下記または ICF の Vimeo ページでご覧いただけます。

(ビデオ)

More on the ICF Team Coaching Competency model's development

ICF チームコーチング・コンピテンシーモデルの開発の詳細について

ICF is leading the way in defining the knowledge, skills, abilities and other characteristics (KSAO) needed to be an effective Team Coach. No other coaching organization has undertaken this rigorous, evidence-based approach to defining Team Coaching competencies. ICF accomplished this with an extensive research project, relying heavily on expert team coaches for the following activities throughout the process:

ICF は、効果的なチームコーチになるために必要な知識、スキル、能力、その他の特性（KSAO）を定義することで先導しています。他のコーチング組織は、チームコーチング・コンピテンシーを定義するために、このような厳密でエビデンスに基づくアプローチに取り組んでいません。ICF は、大規模な研究プロジェクトを実施し、その過程で以下の活動を経験豊かなチームコーチに委ねました。

- A comprehensive literature review
文献の包括的調査
- Task and KSAO workshops
タスクおよび KSAO ワークショップ
- Semi-structured interviews
半構造化インタビュー
- A global survey to determine the importance of specific Team Coaching tasks and KSAOs and their relationship to facilitation
特定のチームコーチングのタスクと KSAO の重要性、およびそれらとファシリテーションとの関係を判断するためのグローバル調査
- Competency model workshops to review the job analysis data
職務分析データを確認するためのコンピテンシーモデルワークショップ

The result is a model that provides a clear, concise definition for Team Coaching, and is designed to build upon and integrate with the ICF Core Competencies in team coaching contexts.

結果として、チームコーチングの明確で簡潔な定義を提供し、チームコーチングの文脈において ICF コア・コンピテンシーをベースにして統合するように設計されたモデルが完成しました。

While no new competencies are required for Team Coaching beyond the eight ICF Core Competencies, several unique sub-competencies necessary for effective Team Coaching are outlined in this model.

チームコーチングには、8 つの ICF コア・コンピテンシー以外に新たなコンピテンシーは必要ありませんが、効果的なチームコーチングに必要ないくつかの独自のサブ・コンピテンシーがこのモデルにまとめられています。

Also addressed in this model are the unique concerns regarding ethics and confidentiality in Team Coaching. ICF's Team Coaching Competencies model provides clear guidance for Team Coaches to carry out their work in accordance with the ICF Code of Ethics.

(pdf)

また、このモデルでは、チームコーチングにおける倫理と守秘義務に関する独自の問題も取り上げています。ICFのチームコーチング・コンピテンシーモデルは、チームコーチがICFの倫理規定に沿って業務を遂行するための明確なガイダンスを提供します。

(pdf)

ICF Team Coaching Competencies: ICF チームコーチング・コンピテンシー

Moving Beyond One-to-One Coaching 1対1のコーチングを超えて

Introduction

はじめに

Due to the desire for teams to perform well, consistently and over a long period of time, ongoing team development is necessary.

チームが長期にわたって安定して良いパフォーマンスを発揮するためには、継続的なチーム開発が必要となります。

As a result, team coaching is growing rapidly.

その結果、チームコーチングは急速に成長しています。

Team coaching is an experience that allows a team to work towards sustainable results and ongoing development.

チームコーチングは、チームが持続的な成果と継続的な開発に向けて取り組むことを可能にします。

It is becoming an increasingly important intervention in corporate environments as high team performance requires aligning toward goals, remaining innovative, and adapting quickly to internal and external changes.

企業環境においてチームが高いパフォーマンスを発揮するためには、目標に向かって一致団結し、革新的であり続け、内外の変化に迅速に対応することが必要となっていており、チームコーチングが介在することがますます重要になってきています。

Team coaching exists under this umbrella of team development, along with the following modalities: team building, team training, team consulting, team mentoring, team facilitation, and team coaching.

チームコーチング、チームビルディング、チームトレーニング、チームコンサルティング、チームメンタリング、チームファシリテーション、チームコーチングなどとともに、チーム開発手法の範疇にあります。

These modalities are further compared in Figure 1.

これらの手法をさらに比較したのが図1です。

To develop a set of team coaching competencies, ICF designed a rigorous, evidence-based research project.

一連のチームコーチング・コンピテンシーを開発するために、ICFはエビデンスに基づいた厳密な研究プロジェクトを設計しました。

The aim of this study was to determine which Knowledge, Skills, Abilities, and Other characteristics (KSAO) team coaches use in addition to the ICF Core Competencies.

この研究の目的は、ICFコア・コンピテンシーに加えてチームコーチング・コンピテンシーには、どのような知識、スキル、能力、その他の特性（KSAO）を用いているかを明らかにすることでした。

The following activities were undertaken:

以下の活動が行われました。

- A comprehensive literature review,
包括的な文献調査
- Development of team coaching critical incidents,
チームコーチングにおける重要な要因を明らかにすること
- Task, and KSAO virtual workshops to garner an understanding of the experience of team coaching and how it differs from one-to-one coaching,
チームコーチングの体験と、その体験が1対1のコーチングとどう違うのかについての理解を集積するためのタスクとKSAOのバーチャルワークショップ
- Semi-structured interviews to understand how team coaches experience coaching engagements and what team coaching means to them as a profession,
チームコーチがどのようにコーチングを経験するか、またチームコーチが職業としてどのような意味を持つかを理解するための半構造化インタビュー。
- A global survey to determine the importance of specific team coaching tasks and KAOs and their relationship to facilitation, and
特定のチームコーチングのタスクとKSAOの重要性、およびそれらとファシリテーションとの関係を判断するためのグローバル調査
- Competency model workshops to review all of the job analysis data.
すべての職務分析データを確認するためのコンピテンシーモデルワークショップ

Caution should be applied when considering integrating team coaching with team training, consulting, or mentoring. チームコーチングをチームトレーニング、コンサルティング、メンタリングと合わせることを検討する際には、注意が必要です。

These three modalities are quite directive and therefore distinct from team coaching. これらの3つの手法は非常に指示的であるため、チームコーチングとは異なります。

Some team coaches feel that these three modalities should not be undertaken by the team coach, since doing so may cause confusion with the team and inhibit the coach's ability to function well as a coach. チームコーチの中には、これらの3つの手法をチームコーチが行うべきではないと考える人もいます。なぜなら、そうすることでチームに混乱が生じ、コーチとして十分に機能するための能力を発揮できない可能性があるからです。

Nevertheless, from the data, it is clear that team coaches frequently wander into facilitation mode in order to promote dialogue amongst the team members. 、とはいえ、データを見る限り、チームコーチはチームメンバー間の対話を促進するために、頻繁にファシリテーションの手法との間を行き来していることは明らかです。

Facilitation is about enhancing communication and achieving clarity; the work remains on the surface and does not delve into an analysis of the team dynamics. ファシリテーションとは、コミュニケーションを強化し明確にすることです。その作業は表面的なものにとどまり、チー

ムダイナミクスの分析にまでは至りません。

Team coaching goes deeper than facilitation—exploring the subsurface dynamics of individual team member personalities, sub-groups, and how they might affect team performance.

チームコーチングは、ファシリテーションよりもさらに深く扱います。チームメンバー個々の個性やチーム内の小グループの存在やそれらがチームのパフォーマンスにどのように影響するかなど、表面下の力学を探ります。

There may not be a crisp distinction between team coaching and facilitation.

チームコーチングとファシリテーションを明確に区別することはできないかもしれません。

Rather, there may be a continuum between facilitation and coaching, and a good team coach may work seamlessly anywhere along this continuum.

むしろ、ファシリテーションとコーチングの間には連続性があり、優れたチームコーチはこの連続性を持ちつつ、いかなる場面でも円滑に使い分けられるでしょう。

Because team coaching is multi-faceted, team coaches must also have a significantly broader knowledge base when working with teams than with individuals.

チームコーチングは多面的であるため、チームコーチは個人よりもチームを相手にするときには、それなりにより幅広い知識を持っていなければなりません。

They need to have an understanding of how to identify and resolve conflict, recognize power dynamics within the team, understand what is required for high performing teams, know how to build team cohesion, develop rules and norms, encourage participation and contribution by all, and promote team autonomy and sustainability.

チームコーチは、どのように対立を特定して解決するのか、どのようにチーム内の力学を認識するのか、高業績のチームに何が必要なのかをどのように理解するのか、どのようにチームの結束を高めるのか、どのようにルールと規範を策定するのか、どのように全員の参加と貢献を促すのか、どのようにチームの自律性と持続性を促進するのか、などを理解している必要があります。

In individual, one-to-one coaching, coaches are frequently careful when shifting to a modality other than coaching.

個人の1対1のコーチングでは、コーチはコーチング以外の手法に移行する際にはまめに注意を払います。

In team coaching, that distinction between the various modalities may not be so apparent. It is up to the individual coach to decide how much information to share regarding the different modalities with the client.

チームコーチングでは、様々な手法間の区別は一見明白でないように見えるかもしれません。クライアントに対して、コーチング以外の手法についてどの程度の情報を共有するかは、コーチ個人の判断に委ねられます。

Due to the complexity of team dynamics and factors that affect their performance, team coaches often must be more directive than when working with clients one-to-one.

チームダイナミクスや成果に影響を与える要因は複雑であるため、チームコーチは1対1でクライアントと接するときよりも、より方向性を示さなければならないこともあります。

Supervision is also more important for team coaches due to the complexity of the work and ease with which a team coach can get mired in internal team dynamics.

また、チームコーチという役割の複雑さとチームダイナミクスに巻き込まれやすいことから、チームコーチにはスーパービジョンがより重要となります。

Figure 1. Team development modalities

図 1. チーム開発の手法

	チーム開発 Team Development					
	より長い期間、多くの手法を含む、多くのテーマ Longer term involves many modalities, many topics					
	チームビルディング Team Building	チームトレーニング Team Training	チームコンサルティング Team Consulting	チームメンタリング Team Mentoring	チームファシリテーション Team Facilitation	チームコーチング Team Coaching
時間枠 Time Frame	短期間、1-5 日 Short, 1-5 days	短期間、1-5 日 Short, 1-5 days	様々なパターン Widely variable	一定期間に複数回 Staccato, hours over a long period of time	短期間、1-5 日 Short, 1-5 days	長期間、数カ月 Longer term, months
プロセス Process	演習する Exercises	教材のカリキュラムに沿ってチームで取り組む Work with the team through a curriculum of material	コンサルタントが専門知識を共有する Consultant shares expertise	メンターが共有する Mentor shares	対話をファシリテートする Facilitate dialog	チームとコーチがパートナーとなる Team and coach partner
成果が見込める分野 Growth Area	関係性の強化 Enhanced relationships	新しい知識/スキル New knowledge or skill	見解の追加 Additional insights	新しい知識 New knowledge	明確化 Clarity	目標達成/チームの存続 Achieved goals ; Team sustainability
チームダイナミクス/対立の解消 Team Dynamics ; Conflict Resolution	最小限 Minimal	最小限 Minimal	最小限、助言的 Minimal, advisory	最小限 Minimal	最小限 Minimal	統合的 Integral
専門性/主導権 Expert ; Ownership	インストラクター Instructor	トレーナー Trainer	コンサルタント Consultant	メンター Mentor	ファシリテーターとチーム Facilitator and team	チーム Team

Team coaches may use additional modalities beyond coaching when necessary.

チームコーチは、必要に応じて、コーチングの領域を超えて別の手法を加えることがあります。

This may be done overtly or discreetly.

これは大幅に行われたり、控え目に行われたりすることもあります。

ICF Team Coaching Competencies: Extending the Core Competencies Framework

ICF チームコーチング・コンピテンシー： コア・コンピテンシー・フレームワークの拡張

This document provides the additional knowledge and skills a professional coach must have to effectively engage in team coaching practice, which ICF defines as partnering in a co-creative and reflective process with a team on its dynamics and relationships in a way that inspires them to maximize their abilities and potential in order to reach their common purpose and shared goals.

このコンピテンシーは、プロのコーチがチームコーチングを効果的に行うために必要とされる付加的な知識とスキルを提供するものであり、ICF ではチームコーチングとは、「チームが共通の目的と共有されたゴールに到達するために、共創的で内省的なプロセスを通して、チームの能力と可能性を最大化させるように、ダイナミクスと関係性の上で成り立つチームとしてのパートナー関係を築くことです。」と定義しています。

The ICF Team Coaching Competencies support a team coach practitioner in understanding the distinct knowledge, skills, and tasks required for working with teams.

ICF チームコーチング・コンピテンシーは、チームとの協働に必要な明確な知識、スキル、およびタスクをチームコーチングの実践者が理解することをサポートします。

At the core of this practice, however, remains the ICF Core Competencies, which provide the foundation for all coaching practice.

しかし、この実践の核となるのは ICF コア・コンピテンシーであり、すべてのコーチング実践の基礎を提供するものです。

Each element of the ICF Team Coaching Competency model is organized in alignment with the structure of the ICF Core Competencies.

ICF チームコーチング・コンピテンシーモデルの各要素は、ICF コア・コンピテンシーの構造に沿って構成されています。

Reference is made to the ICF Core Competency or sub-competency, along with guidance on any contextual nuances, dynamics, or additions necessary for team coaching practice.

チームコーチングの実践に必要な文脈上のニュアンス、ダイナミクス、追加事項をなぞりつつ、8つの ICF コア・コンピテンシーやその各細目であるサブ・コンピテンシーを参照して作られています。

While no new competencies are required for team coaching beyond the eight ICF Core Competencies, several new sub-competencies are necessary to be effective team coach practitioners.

チームコーチングには、8つの ICF コア・コンピテンシー以外に新しいコンピテンシーは必要ありませんが、効果的なチームコーチングの実践者になるためには、いくつかの新しいサブ・コンピテンシーが必要です。

The following table provides the additions for team coaching, those required beyond the ICF Core Competency Model.

次の表は、チームコーチングのために必要とされるものを、ICF コア・コンピテンシーモデルを拡張して追加したものです。

A critical distinction between the ICF Core Competencies and the ICF Team Coaching Competencies is the nature of the client.

ICF コア・コンピテンシーと ICF チームコーチング・コンピテンシーの決定的な違いは、クライアントの性質です。

While the use of the term “client” in the ICF Core Competencies often represents an individual, the client in a team coaching context is a team as a single entity, comprising multiple individuals.

ICF コア・コンピテンシーでの「クライアント」という言葉は、個人を表すことが多いのですが、チームコーチングの文脈でのクライアントは、複数の個人で構成される 1 つの実体としてのチームです。

When applied alongside the Team Coaching Competencies in a team coaching context, however, the term “client” in the Core Competencies represents the team, rather than an individual.

チームコーチングの文脈においてチームコーチングのコンピテンシーを適用すると、コア・コンピテンシーの「クライアント」という言葉は、個人ではなくチームを表します。

The following pages will break down each of the Team Coaching Competencies as they relate to the ICF Core Competencies—first by sharing the background of each competency, and second by showing a visual representation of how the two competency models work together.

以下、チームコーチング・コンピテンシーを ICF コア・コンピテンシーと関連させながら、それぞれのコンピテンシーの背景を説明し、2 つのコンピテンシーモデルがどのように機能するかを視覚的に表現しています。

Competency 1: Demonstrates Ethical Practice

1.倫理に基づいた行動をしていることを示している

Definition: Understands and consistently applies coaching ethics and standards of coaching.

定義：コーチングの倫理とコーチングとしてあるべき基準を理解し、常に適用している

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コア・コンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Coaches the client team as a single entity + クライアントチームを 1 つの実体としてコーチする</p>	<p>The client for a team coach is the team as a single entity. チームコーチにとってのクライアントは、チームという 1 つの実体です。</p> <p>A team is made up of individual team members and each one must be heard and play an integral role in team discussions. チームは個々のチームメンバーで構成されており、話し合いのなかで、それぞれの意見が聞かれ、それぞれが欠くことのできない役割を果たさなければなりません。</p> <p>Further, the team coach must remain objective in all interactions with team members, sponsors, and relevant stakeholders. さらに、チームコーチは、チームメンバー、スポンサー、および関連するステークホルダーとのすべてのやり取りにおいて、客観性を保たなければなりません。</p> <p>The team coach should not be perceived as taking sides with any subgroups or individual members of the team, should remain open to what is emerging in the sessions, and should be completely honest in all dealings with the team. チームコーチは、チーム内の特定の集団や個々のメンバーに肩入れしていると思われてはならず、セッションで現れたことに対して捉われなく関わり続け、チームとのすべてのやりとりにおいて完全に誠実でなければなりません。</p> <p>Discussions with individual team members will need to remain confidential to the team coach and team member unless the team member allows disclosure of information to others and as per the team coaching</p>

	<p>agreement.</p> <p>個々のチームメンバーとの話し合いは、そのチームメンバーが他の人に情報を開示することを許可していない限り、チームコーチとそのチームメンバーの間に守秘義務があり続けます。</p>
<p>+ Maintains the distinction between team coaching, team building, team training, team consulting, team mentoring, team facilitation, and other team development modalities</p> <p>+ チームコーチング、チームビルディング、チームトレーニング、チームコンサルティング、チームメンタリング、チームファシリテーション、その他のチーム開発手法の差異を維持する</p>	<p>Team development can involve many modalities, including team coaching, team building, team training, team consulting, team mentoring, and team facilitation. チーム開発には、チームコーチング、チームビルディング、チームトレーニング、チームコンサルティング、チームメンタリング、チームファシリテーションなど、さまざまな手法があります。</p> <p>The team coach should partner with other experts when the demands of a specific team coaching engagement warrant or when specific knowledge and skill levels are required. チームコーチは、対象となる案件の特定の要求に応じる場合、あるいは特定の知識やスキルレベルが求められる場合、他の専門家と提携する必要があります。</p> <p>While the distinction between these modalities may not always need to be highlighted, caution must be applied if interventions beyond coaching are undertaken. これらの手法の違いを常に強調する必要はないかもしれませんが、コーチングを超える介入を行う場合には注意が必要です。</p> <p>Team coaches may need to refer clients to many types of professionals and also receive assistance from a co-coach, a supervisor, or other team development professionals. チームコーチは、クライアントを様々なタイプの専門家に紹介する必要がある場合があり、また、共同コーチ、スーパーバイザー、その他のチーム開発の専門家からも支援を受ける必要がある場合もあります。</p>

<p>+ Demonstrates the knowledge and skill needed to practice the specific blend of team development modalities that are being offered</p> <p>+ 提示しているチーム開発手法の特定の組み合わせを実践するために必要な知識とスキルを持っていることを示す</p>	<p>A team coach is sufficiently skilled to competently practice all of the team development modalities that the team coach is offering as part of a team coaching engagement.</p> <p>チームコーチは、チームコーチングの一環として提示しているチーム開発手法のすべてを適切に実践できるだけの十分なスキルを持っています。</p>
<p>+ Adopts more directive team development modalities only when needed to help the team achieve their goals</p> <p>+ チームが目標を達成するために必要な場合のみ、より指示的なチーム開発手法を採用する</p>	<p>In general, there are more times when a team coach will need to be directive than when working with a client on a one-to-one basis.</p> <p>一般的に、チームコーチは、一対一でクライアントに対応するときよりも、指示的であることが必要になる場合が多くあります。</p> <p>These instances, however, should remain limited to those opportunities that require a directive approach to bring awareness to growth areas for the team and to help them understand the team coaching process.</p> <p>しかし、このようなケースは、チームの成長分野を認識させ、チームコーチングのプロセスを理解してもらうために、指示的なアプローチが必要な機会に限定すべきです。</p> <p>They may be critical moments in team coaching sessions, pointing out positive and negative team dynamics, and introducing ways to move forward.</p> <p>チームコーチングのセッションにおける指示的なアプローチは、チームダイナミクスのポジティブな点、ネガティブな点を指摘し、前進するための方法をいざなう重要な場面となるでしょう。</p> <p>These moments of being directive should broaden, rather than narrow, the team's perspective on their current situation.</p> <p>このような指示的な場面では、チームの現状に対する視点を狭めるのではなく、広げる必要があります。</p>

<p>+ Maintains trust, transparency, and clarity when fulfilling multiple roles related to team coaching</p> <p>+ チームコーチングに関連する複数の役割を果たす際は、信頼、透明性、明確性を維持する</p>	<p>In the event that a team coach offers multiple team development modalities, the coach must be clear about these different roles and how one role may affect another.</p> <p>チームコーチが複数のチーム開発方法を提供する場合、コーチはそれらの異なる役割と、一つの役割が他の役割にどのように影響するかを明確にしていなければなりません。</p>
---	---

Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合

Demonstrates Ethical Practice

倫理的な行動の実践

<p>1. Demonstrates personal integrity and honesty in interactions with clients, sponsors and relevant stakeholders クライアント、スポンサー、および関連する利害関係者とのやり取りにおいて、個人の真摯さと誠実さを示している</p> <p>2. Is sensitive to clients' identity, environment, experiences, values and beliefs クライアントの自己認識、とりまく環境、経験、価値観、信念に慎重に配慮している</p> <p>3. Uses language appropriate and respectful to clients, sponsors and relevant stakeholders クライアント、スポンサー、および関連する利害関係者に対して適切かつ敬意を表す言葉を使用している</p> <p>4. Abides by the ICF Code of Ethics and upholds the Core Values 国際コーチング連盟が定める倫理規定を順守し、コア・バリュー（品位、卓越性、協働、尊重）を支持している</p> <p>5. Maintains confidentiality with client information per stakeholder agreements and pertinent laws 利害関係者との合意および関連する法律に合わせて、クライアント情報の守秘義務を守り続けている</p> <p>6. Maintains the distinctions between coaching, consulting, psychotherapy and other support professions コーチング、コンサルティング、心理療法、その他の支援的職業とを区別し続けている</p> <p>7. Refers clients to other support professionals, as appropriate 必要に応じて、クライアントに他の支援的職業の専門家を紹介している</p>	<p>+ Coaches the client team as a single entity +クライアントチームを1つの実体としてコーチする</p> <p>+ Maintains the distinction between team coaching, team building, team training, team consulting, team mentoring, team facilitation, and other team development modalities +チームコーチング、チームビルディング、チームトレーニング、チームコンサルティング、チームメンタリング、チームファシリテーション、その他のチーム開発手法の差異を維持する</p> <p>+ Demonstrates the knowledge and skill needed to practice the specific blend of team development modalities that are being offered +提示しているチーム開発手法の特定の組み合わせを実践するために必要な知識とスキルを持っていることを示す</p> <p>+ Adopts more directive team development modalities only when needed to help the team achieve their goals +チームが目標を達成するために必要な場合のみ、より指示的なチーム開発手法を採用する</p> <p>+ Maintains trust, transparency, and clarity when fulfilling multiple roles related to team coaching +チームコーチングに関連する複数の役割を果たす際は、信頼、透明性、明確性を維持する</p>
---	---

Competency 2: Embodies a Coaching Mindset

2.コーチングマインドを体現している

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コア・コンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Engages in coaching supervision for support, development, and accountability when needed + 必要に応じて、サポート、開発、説明責任を果たすためのコーチングスーパービジョンに関わる</p>	<p>It could be easy for a team coach to become entangled in the team dynamics and become unaware of issues that should be addressed. チームコーチは、チームダイナミクスに巻き込まれて、対処すべき問題に気づかないことがあります。</p> <p>Because of this, team coaches should be working with a coaching supervisor. そのため、チームコーチはコーチングのスーパーバイザーと一緒に仕事をすべきです。</p> <p>Team coaching can be much more intense than one-to-one coaching given the input from many team members at once. チームコーチングは、一度に多くのチームメンバーの意見を受けるため、一対一のコーチングよりもはるかに集中を必要とする可能性があります。</p> <p>Supervision uses reflection on past events, awareness of the coach's part in those past moments or the present moment, and the effect it has on the coach's behavior. スーパービジョンは、過去の出来事を振り返り、過去のさまざまな場面あるいは現在の場面におけるコーチの役割についての気づきを扱い、そしてそれがコーチの行動に影響を与えます。</p> <p>A supervisor is an excellent resource for a team coach as an impartial observer and aid to the reflective practice on its part in the team coaching process. スーパーバイザーは、チームコーチの公平な観察者として実践の振り返りの助けとなり、チームコーチングのプロセスにおけるコーチの役割を支援する優れたリソースとなります。</p>
<p>+ Remains objective and aware of team dynamics and patterns + チームダイナミクスやパターンに客観的であり続ける</p>	<p>Teams are made up of individuals who have unique personalities, knowledge, skills, and motivations. チームは、それぞれ異なった性格、知識、スキル、モチ</p>

	<p>バージョンを持つ個人で構成されています。</p> <p>The combination of these individuals working together will bring about many dynamics of power, control, expertise, and disparate goals.</p> <p>このような個人が組み合わさって一緒に働くことで、力関係、調整、専門性、異なる目標など、さまざまなダイナミクス力学が生まれます。</p> <p>The team coach must be aware of and alert to how these dynamics might play out in team interactions, the team's agenda, internal disputes, beliefs, alliances, and must remain objective at all times.</p> <p>チームコーチは、これらの力学が、チーム内の相互作用、チームが検討すべき課題、内部紛争、思い込み、連携にどのように作用するかを認識し、注意を払い、常に客観的でなければなりません。</p>
--	---

**Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合**

**Embodies a Coaching Mindset
コーチングマインドを体現している**

<ol style="list-style-type: none"> 1. Acknowledges that clients are responsible for their own choices クライアント自身に選択の責任があることを認識している 2. Engages in ongoing learning and development as a coach コーチとして継続的な学習と能力開発を行なっている 3. Develops an ongoing reflective practice to enhance one's coaching 実践中のコーチングの振り返り能力を高めることで、自身のコーチングの質を高めている 4. Remains aware of and open to the influence of context and culture on self and others 常に自身と他者の状況や文化の影響を意識しつつも、それに捉われないでいる 5. Uses awareness of self and one's intuition to benefit clients 自身の気づきとその場での直観を使ってクライアントに利益をもたらしている 6. Develops and maintains the ability to regulate 	<ul style="list-style-type: none"> + Engages in coaching supervision for support, development, and accountability when needed + 必要に応じて、サポート、開発、説明責任を果たすためのコーチングスーパービジョンに関わる + Remains objective and aware of team dynamics and patterns + チームダイナミクスやパターンに客観的であり続ける
--	--

<p>one's emotions 感情を整える能力を開発し、維持している</p> <p>7. Mentally and emotionally prepares for sessions セッションに備え、精神的及び感情的な準備をしている</p> <p>8. Seeks help from outside sources when necessary 必要に応じて外部情報のサポートを求めている</p>	
---	--

Competency 3: Establishes and Maintains Agreements

3.合意の確立と維持

Definition: Partners with the client and relevant stakeholders to create clear agreements about the coaching relationship, process, plans and goals. Establishes agreements for the overall coaching engagement as well as those for each coaching session.

定義：コーチングの関係、プロセス、計画的および目標に関して明確に合意するために、クライアントおよび関連する利害関係者と協力している。コーチング全体についての合意だけでなく、各コーチングセッションについても合意を確立している

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コア・コンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Explains what team coaching is and is not, including how it differs from other team development modalities + 他のチーム開発手法との違いを含め、チームコーチングとは何か、何ではないかを説明する</p>	<p>It is important for the team coach to highlight the difference between team coaching and other team development modalities. チームコーチは、チームコーチングと他のチーム開発手法との違いを明示することが重要です。</p> <p>Given the unique nature of individuals' personalities, teams may need to be very intentional about the process to determine team and team coach compatibility. 個人の個性が異なることを考慮すると、チームは特に意識的にチームとチームコーチの相性を見極めるプロセスを行うことが必要となる場合があります。</p>
<p>+ Partners with all relevant parties, including the team leader, team members, stakeholders, and any co-coaches to collaboratively create clear agreements about the coaching relationship, processes, plans, development modalities, and goals + チームリーダー、チームメンバー、関係者、共同コーチを含むすべての関係者と協力して、コーチングの関係、プロセス、計画、開発手法、目標に関する明確な合意を形成する</p>	<p>The team coaching agreement must be agreeable to all parties, including the individual team members and the co-coach, when working with one, as well as sponsors, as appropriate. チームコーチングの契約は、スポンサーに加え、必要に応じて個々のチームメンバーや共同コーチなど協働する関係者すべてが合意できるものでなければなりません。</p> <p>Confidentiality regarding what takes place in team coaching sessions should be addressed, as well as private discussions between the team coach and individual team members. チームコーチと個々のチームメンバーとの個人的な対話と同様に、チームコーチング・セッションで起こっていることについても守秘義務に言及しなければなりません。</p> <p>It is also important to consider the role and extent to</p>

	<p>which the organization's culture, mission, and overall context influences the team coaching engagement.</p> <p>また、組織の文化、使命、および全体的な状況が、チームコーチングに与える影響の役割や程度を考慮することも重要です。</p>
<p>+ Partners with the team leader to determine how ownership of the coaching process will be shared among the coach, leader, and team</p> <p>+ コーチ、リーダー、チームでどのようにコーチングプロセスのオーナーシップを共有するかをチームリーダーと共同で決定する</p>	<p>One of the purposes of team coaching is to help build a sustainable team that does not require the presence of the coach to maintain forward momentum.</p> <p>チームコーチングの目的の一つは、コーチがいなくても前進できる持続可能なチームを構築することです。</p> <p>While the team coaching process may initially be directed by the coach, agreement should be reached as to how the ownership is gradually turned over to the team leader and the team as a collective.</p> <p>チームコーチングのプロセスは、最初はコーチが指揮を執るかもしれませんが、徐々にチームリーダーとチーム全体にオーナーシップを委ねる方法について合意に達しておく必要があります。</p>

Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合
Establishes and Maintains Agreements
合意の確立と維持

<p>1. Explains what coaching is and is not and describes the process to the client and relevant stakeholders コーチングとは何で、何でないのかを説明し、クライアントと関連する利害関係者にプロセスを説明している</p> <p>2. Reaches agreement about what is and is not appropriate in the relationship, what is and is not being offered, and the responsibilities of the client and relevant stakeholders コーチとクライアントとの関係性の中で、何が適切で何が適切でないか、何が提供され何が提供されないか、およびクライアントと関連する利害関係者の責任について合意に達している</p> <p>3. Reaches agreement about the guidelines and specific parameters of the coaching relationship such as logistics, fees, scheduling, duration, termination, confidentiality and inclusion of others コーチング関係における指針および特有の要因、例えば、具体的な進め方、費用、スケジュール、期間、終了条件、守秘義務、その他関わる人などについて、合意に達している</p> <p>4. Partners with the client and relevant stakeholders to establish an overall coaching plan and goals クライアントおよび関連する利害関係者と協力して、コーチング全体の計画と目標を設定している</p> <p>5. Partners with the client to determine client-coach compatibility クライアントとコーチが共通認識を持つために、クライアントとパートナー関係を築いている</p> <p>6. Partners with the client to identify or reconfirm what they want to accomplish in the session セッションで達成したいことを特定または再確認するために、クライアントとパートナー関係を築いている</p> <p>7. Partners with the client to define what the client believes they need to address or resolve to achieve what they want to accomplish in the session クライアントとパートナー関係を築き、クライアントがセッションで達成したいことを実現するため</p>	<p>+ Explains what team coaching is and is not, including how it differs from other team development modalities +他のチーム開発手法との違いを含め、チームコーチングとは何か、何ではないかを説明する</p> <p>+ Partners with all relevant parties, including the team leader, team members, stakeholders, and any co-coaches to collaboratively create clear agreements about the coaching relationship, processes, plans, development modalities, and goals +チームリーダー、チームメンバー、関係者、共同コーチを含むすべての関係者と協力して、コーチングの関係、プロセス、計画、開発手法、目標に関する明確な合意を形成する</p> <p>+ Partners with the team leader to determine how ownership of the coaching process will be shared among the coach, leader, and team +コーチ、リーダー、チームでどのようにコーチングプロセスのオーナーシップを共有するかをチームリーダーと共同で決定する</p>
--	---

<p>に、クライアント自身が対処や解決する必要があると信じていることは何かを見極めている</p> <p>8. Partners with the client to define or reconfirm measures of success for what the client wants to accomplish in the coaching engagement or individual session</p> <p>クライアントとパートナー関係を築き、達成したい成功の尺度が、コーチング全体に対してか、あるいは、個々のセッションに対してかを、特定または再確認している</p> <p>9. Partners with the client to manage the time and focus of the session</p> <p>クライアントとパートナー関係を築き、セッションのタイムマネジメントを行い、重要なことに焦点を当てている</p> <p>10. Continues coaching in the direction of the client's desired outcome unless the client indicates otherwise</p> <p>クライアントが表明しない限りは、クライアントが希望する成果に向かってコーチングを続けている</p> <p>11. Partners with the client to end the coaching relationship in a way that honors the experience</p> <p>価値ある経験としてコーチング関係を終了するために、クライアントと協力し合っている</p>	
---	--

Competency 4: Cultivates Trust and Safety

4.信頼と安全を育む

Definition: Partners with the client to create a safe, supportive environment that allows the client to share freely. Maintains a relationship of mutual respect and trust.

定義：クライアントとパートナー関係を築き、クライアントが自由に話せる安全で支援的な環境を創り出している。相互に尊重し信頼する関係を維持している

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コア・コンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Creates and maintains a safe space for open and honest team member interaction + チームメンバーが開かれた率直な交流ができる安全な空間を作り、維持する</p>	<p>In order for each team member to participate freely and meaningfully, the team coach must build a safe space within which each team member feels free to disagree with teammates or raise sensitive topics. チームメンバーが自由かつ有意義に参加するために、チームコーチは、チームメンバーがチームの仲間と意見を異にしたり、デリケートな話題を提起したりすることができる安全な空間を構築しなければなりません。</p> <p>When working with an individual client, the coach is aware and respectful of the client's cultural context. In team coaching the team may have its own culture, which is a variant of the organization's culture and may add an additional layer of complexity to the engagement. 個人のクライアントと関わる時、コーチはクライアントの文化的背景を認識し尊重します。チームコーチングでは、チームが独自の文化を持っている場合がありますが、それはその組織文化が変容したものであり、コーチングの遂行にさらなる複雑さを加える可能性があります。</p>
<p>+ Promotes the team viewing itself as a single entity with a common identity + チームが共通のアイデンティティを持った一つの実体として見なすよう促していく</p>	<p>An element of team sustainability is the perspective of each member that the team is a single, high-performing unit. 各メンバーが「チームは高いパフォーマンスを出す1つの集団である」という視点を持つことが、持続可能なチームの一要素です。</p> <p>The team coach should consistently promote team identity and self-sufficiency. チームコーチは、チームのアイデンティティと自立を一貫して促進する必要があります。</p>
<p>+ Fosters expression of individual team members' and</p>	<p>The team coach may need to encourage team</p>

<p>the collective team's feelings, perceptions, concerns, beliefs, hopes, and suggestions</p> <p>+ 各チームメンバーおよびチーム全体の感情、認識、懸念、信念、希望、提案の表現を培う</p>	<p>members to speak freely in team meetings to share their individual feelings, perceptions, concerns, beliefs, hopes, and suggestions.</p> <p>チームコーチは、チームメンバーがチームミーティングで自由に発言し、個人の感情、認識、懸念、信念、希望、提案を共有するよう促すことが必要になる場合があります。</p> <p>It is also important for the coach to understand and clarify the collective feelings, perceptions, concerns, beliefs, and hopes of the team.</p> <p>また、コーチは、集合体としてのチームの感情、認識、懸念、信念、希望を理解し、明確にすることも重要です。</p>
<p>+ Encourages participation and contribution by all team members</p> <p>+ チームメンバー全員の参加と貢献を促す</p>	<p>It is important to get the full benefit from the knowledge and skill of each team member.</p> <p>各チームメンバーそれぞれの知識や技術を最大限に生かすことが大切です。</p>
<p>+ Partners with the team to develop, maintain, and reflect on team rules and norms</p> <p>+ チームのパートナーとして、チームのルールや規範を策定、維持、反映する</p>	<p>Rules and norms can help teams to be more productive and perform at a higher level.</p> <p>ルールや規範は、チームの生産性を高め、より高いレベルのパフォーマンスを発揮するのに役立ちます。</p> <p>Clarification and codification of these rules and norms can also help a team to be more self-sustainable.</p> <p>これらのルールや規範の明確化や成文化も、チームの自律性をより高めます。</p>
<p>+ Promotes effective communication within the team</p> <p>+ チーム内の効果的なコミュニケーションを促進する</p>	<p>Good communication amongst team members can often be challenging, however, a good flow of information is vital to team success.</p> <p>チームメンバー間の良好なコミュニケーションはしばしば困難を伴いますが、チームの成功のためには情報がうまく伝わるのが不可欠です。</p> <p>The team coach should ensure that communication from individual members of the team is directed to the team and consistently redirects communication within the team when it is directed to the coach.</p> <p>チームコーチは、チームの各メンバーのコミュニケーションがチームに向けられているかを確認する必要があり、チーム内のコミュニケーションがコーチに向けられている場合は、常に方向を転換する必要があります。</p>
<p>+ Partners with the team to identify and resolve internal conflict</p> <p>+ チームのパートナーとして、内部の不一致を特定して解決する</p>	<p>It is inevitable that there will be some conflict within every team.</p> <p>いかなるチームでも、何らかの不一致が起こることは避けられません。</p>

	<p>It is important to bring all conflict to the surface and deal with it in a constructive manner that promotes learning and growth.</p> <p>すべての不一致を表面化させ、学習と成長を促進する建設的な方法で対処することが重要です。</p>
--	---

Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合

Cultivates Trust and Safety

信頼と安全を育む

<ol style="list-style-type: none"> 1. Seeks to understand the client within their context which may include their identity, environment, experiences, values and beliefs クライアントの自己認識、とりまく環境、体験、価値観、信念を含みうる状況で、クライアントへの理解を深めようとしている 2. Demonstrates respect for the client's identity, perceptions, style and language and adapts one's coaching to the client クライアントの自己認識、物の捉え方、流儀、言葉遣いに敬意を示し、クライアントにコーチングを合わせている 3. Acknowledges and respects the client's unique talents, insights and work in the coaching process コーチングの過程で、クライアント独自の才能、洞察、努力を承認し、尊重している 4. Shows support, empathy and concern for the client クライアントへの支援、共感、関心を示している 5. Acknowledges and supports the client's expression of feelings, perceptions, concerns, beliefs and suggestions 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 6. Demonstrates openness and transparency as a way to display vulnerability and build trust with the client クライアントとの信頼を築くことができるように、自分の不完全さも見せるなどして、開放性と透明性を示している 	<ul style="list-style-type: none"> + Creates and maintains a safe space for open and honest team member interaction + チームメンバーが開かれた率直な交流ができる安全な空間を作り、維持する + Promotes the team viewing itself as a single entity with a common identity + チームが共通のアイデンティティを持った一つの実体として見なすよう促していく + Fosters expression of individual team members' and the collective team's feelings, perceptions, concerns, beliefs, hopes, and suggestions + 各チームメンバーおよびチーム全体の感情、認識、懸念、信念、希望、提案の表現を培う + Encourages participation and contribution by all team members + チームメンバー全員の参加と貢献を促す + Partners with the team to develop, maintain, and reflect on team rules and norms + チームのパートナーとして、チームのルールや規範を策定、維持、反映する + Promotes effective communication within the team + チーム内の効果的なコミュニケーションを促進する + Partners with the team to identify and resolve internal conflict + チームのパートナーとして、内部の不一致を特定して解決する
--	--

Competency 5: Maintains Presence

5.今ここに在り続ける

Definition: Is fully conscious and present with the client, employing a style that is open, flexible, grounded and confident.

定義：開放的で柔軟で安定的で自信に溢れる態度を以って、クライアントに対して感覚をフルに開き、今ここに共に在り続けている

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コアコンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Uses one's full range of sensory and perceptual abilities to focus on what is important to the coaching process</p> <p>+ 感覚と知覚の能力を最大限用いて、コーチングプロセスに重要なことに集中する</p>	<p>The team coach will often be overloaded with information, necessitating full sensory awareness and perception of what is happening in the room throughout the coaching engagement.</p> <p>チームコーチは情報過多になることがあるため、コーチング中は一貫して、その場で起こっていることを感知し認識する必要があります。</p>
<p>+ Uses a co-coach when agreed to by the team and sponsors and when doing so will allow the team coach to be more present in the team coaching session</p> <p>+ チームコーチはチームとスポンサーからの合意を得た場合、共同コーチを起用することで、チームコーチング・セッションにより深く関わるができる</p>	<p>Working with a co-coach can take pressure off the singular team coach, given the significant amount of information emerging during team coaching sessions.</p> <p>チームコーチング・セッションでは膨大な量の情報が得られるため、共同コーチと協力することで、単独のチームコーチのプレッシャーを軽減することができます。</p> <p>A co-coach can help to observe team dynamics, team and individual behavior patterns, provide alternative perspectives, and model team behavior.</p> <p>共同コーチは、チームダイナミクスや、チームと個人の行動パターンを観察し、別の視点とを提供し、チームの振る舞いの規範を作ります。</p>
<p>+ Encourages team members to pause and reflect how they are interacting in team coaching sessions</p> <p>+ チームコーチング・セッションにおいて、チームメンバーがどのように対話しているか、一旦立ち止まって振り返るよう促す</p>	<p>Encouraging team members to pause and reflect begins the reflective practice work for a team.</p> <p>チームメンバーに一步立ち止まって振り返ることを促すことで、チームのための内省的実践作業が始まります。</p> <p>The team coach can then follow through with raising awareness of their own actions, subsequent behaviors, and potential improvements in the moment or in future team interactions.</p> <p>そして、チームコーチは、その場で、あるいは今後のチームでのやり取りの中で、自分自身の行動、その後の行動、そして改善の可能性を意識させることで、フォローすることができます。</p>

<p>+ Moves in and out of the team dialogue as appropriate</p> <p>+ 適切にチームの対話に出入りする</p>	<p>Since one of the objectives of team coaching is for the team to become self-sufficient, the team coach should enter into the dialogue only as necessary to enhance the team process and performance.</p> <p>チームコーチングの目的の一つは、チームが自立することですから、チームコーチは、チームのプロセスやパフォーマンスを向上させるために必要な場合にのみ、対話に入るべきです。</p> <p>The team coach should be present for the team as a whole and at the same time for each individual.</p> <p>チームコーチは、チーム全体のために存在すると同時に、各個人のためにも存在しなければなりません。</p> <p>This can be a challenge at moments of high intensity and when many team members are involved.</p> <p>これは、強度が高い時や多くのチームメンバーが関わっている時には難易度が高いかもしれません。</p>
--	---

Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合
Maintains Presence
今ここに在り続ける

<ol style="list-style-type: none"> 1. Remains focused, observant, empathetic and responsive to the client クライアントに対して、集中しており、観察者であり、共感的で、反応良く対応し続けている 2. Demonstrates curiosity during the coaching process コーチングの過程において、常に好奇心を示している 3. Manages one's emotions to stay present with the client クライアントとともに居続けるために、自身の感情を管理している 4. Demonstrates confidence in working with strong client emotions during the coaching process コーチングの過程において、クライアントの強い感情と向き合うことへの自信を示している 5. Is comfortable working in a space of not knowing 知らないことに対しても、快適に対応している 6. Creates or allows space for silence, pause or reflection 沈黙、間、または振り返りのための余白を作り出 	<ul style="list-style-type: none"> + Uses one's full range of sensory and perceptual abilities to focus on what is important to the coaching process + 感覚と知覚の能力を最大限用いて、コーチングプロセスに重要なことに集中する + Uses a co-coach when agreed to by the team and sponsors and when doing so will allow the team coach to be more present in the team coaching session + チームコーチはチームとスポンサーからの合意を得た場合、共同コーチを起用することで、チームコーチング・セッションにより深く関わるができる + Encourages team members to pause and reflect how they are interacting in team coaching sessions + チームコーチング・セッションにおいて、チームメンバーがどのように対話しているか、一旦立ち止まって振り返るよう促す + Moves in and out of the team dialogue as appropriate
---	---

し、許容している

+ 適切にチームの対話に出入りする

Competency 6: Listens Actively

6.積極的傾聴

Definition: Focuses on what the client is and is not saying to fully understand what is being communicated in the context of the client systems and to support client self-expression.

定義：クライアントの状況を理解して流れを読み取り、それまでのやりとりをすべて踏まえて、クライアントの自己表現を支援するために、クライアントが何を話し、何を話していないかに集中している

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コア・コンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Notices how the perspectives shared by each team member relate to other team members' views and the team dialogue</p> <p>+ チームメンバーが共有する視点が、他のメンバーの視点やチームの対話とどのように関連しているかに察知する</p>	<p>It is important for team members to listen and communicate well for shared understanding and subsequent high performance.</p> <p>チームメンバーが共通の理解を得て、高いパフォーマンスを発揮するためには、よく聞き、よく伝えることが重要です。</p> <p>Exploring below the surface of what is being said often allows a deeper meaning and understanding to emerge.</p> <p>何が言われているかの表面下を探ることで、より深い意味と理解を得ることができます。</p> <p>This can help to resolve conflict and enhance innovation and problem-solving sessions.</p> <p>これにより、不一致を解消し、イノベーションや問題解決を扱うセッションを強化することができます。</p>
<p>+ Notices how each team member impacts the collective team energy, engagement, and focus</p> <p>+ 各メンバーが、チーム全体のエネルギー、エンゲージメント、向かっている焦点にどのような影響を与えているかを察知する</p>	<p>A team coach can greatly enhance team performance by bringing to light individual team member behaviors that add to and take away from team momentum, engagement, creativity, and focus.</p> <p>チームメンバー個人がとっている、チームの勢い、エンゲージメント、創造性、向かっている焦点を強めたり除いたりするような行動を、チームコーチが浮き彫りにすることで、チームのパフォーマンスを大きく向上させることができます。</p>
<p>+ Notices verbal and non-verbal communication patterns among team members to identify potential alliances, conflicts, and growth opportunities</p> <p>+ 潜在的な同盟関係、対立、成長の機会を特定するために、チームメンバー間の言語的、非言語的なコミュニケーションパターンを察知する</p>	<p>Observing, understanding, and enhancing team dynamics may be significant factors in improving team performance.</p> <p>チームダイナミクスを観察し、理解し、向上させることは、チームのパフォーマンスを向上させる重要な要因となります。</p>

	<p>Team coaches must be able to observe the subtlety of team dynamics evident from verbal and non-verbal communication.</p> <p>チームコーチは、言語的、非言語的なコミュニケーションから明らかになるチームダイナミクスの微妙な動きを観察する能力が必要です。</p>
<p>+ Models confident, effective communication and collaboration when working with a co-coach or other experts</p> <p>+ 共同コーチや他の専門家と協力する際に、自信に満ちた効果的なコミュニケーションとコラボレーションのモデルを示す</p>	<p>Fluid communication amongst team members is essential for high performance.</p> <p>高いパフォーマンスを発揮するためには、チームメンバー間の円滑なコミュニケーションが不可欠です。</p> <p>Team coaches can model this behavior when working with a co-coach and other experts.</p> <p>チームコーチは、共同コーチや他の専門家と仕事をする際に、この行動をモデルとして示すことができます。</p>
<p>+ Encourages the team to own the dialogue</p> <p>+ チームが対話を主導するよう勇気づける</p>	<p>Team members may tend to direct communication to the team coach, especially at the beginning of team coaching engagements.</p> <p>チームコーチングの初期は特に、チームメンバーは、チームコーチに向けてコミュニケーションする傾向があります。</p> <p>In order to enhance sustainability, team coaches should consistently turn the dialogue inward, back to the team.</p> <p>持続可能性を高めるためには、チームコーチは一貫して、対話をチームの内側に向けなければなりません。</p> <p>Making choices as a team can be complex.</p> <p>チームとしての選択は複雑になりがちです</p> <p>Data may need to come from many team members, bringing the elements of trust and expertise into play.</p> <p>情報は多くのチームメンバーから提供される必要があり、信頼と専門性の要素が必要になります。</p> <p>The team must decide how to process data and how to make decisions.</p> <p>チームは、情報をどのように処理し、どのように意思決定するかを決めなければなりません。</p> <p>Although helping a team to work through such issues may be more aligned with team facilitation, the process of getting the team to become self-sufficient is a team coaching function.</p> <p>このような問題を解決するためにチームを支援すること</p>

	<p>は、チームファシリテーションに近いかもしれませんが、チームが自立できるようにするプロセスは、チームコーチングの機能です。</p>
--	---

Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合

Listens Actively

積極的傾聴

<p>1. Considers the client's context, identity, environment, experiences, values and beliefs to enhance understanding of what the client is communicating クライアントが何を伝えているかについての理解を深めるために、クライアントの状況、自己認識、とりまく環境、体験、価値観、信念を考慮している</p> <p>2. Reflects or summarizes what the client communicated to ensure clarity and understanding クライアントが伝えた内容を反復または要約することで、明確さと理解度を高めている</p> <p>3. Recognizes and inquires when there is more to what the client is communicating クライアントが伝えている以上の何かがあることを認識し、問いかけている</p> <p>4. Notices, acknowledges and explores the client's emotions, energy shifts, non-verbal cues or other behaviors クライアントの感情、エネルギーの変化、非言語的な合図、またはその他の行動に気づき、認識し、探索している</p> <p>5. Integrates the client's words, tone of voice and body language to determine the full meaning of what is being communicated クライアントの言葉、声のトーン、ボディランゲージからの情報を統合し、伝えられていること全体の意味を把握している</p> <p>6. Notices trends in the client's behaviors and emotions across sessions to discern themes and patterns クライアントのテーマやパターンを見定めるために、一連のセッションの中でクライアントの行動と感情の傾向に気づいている</p>	<p>+ Notices how the perspectives shared by each team member relate to other team members' views and the team dialogue + チームメンバーが共有する視点が、他のメンバーの視点やチームの対話とどのように関連しているかに察知する</p> <p>+ Notices how each team member impacts the collective team energy, engagement, and focus + 各メンバーが、チーム全体のエネルギー、エンゲージメント、向かっている焦点にどのような影響を与えているかを察知する</p> <p>+ Notices verbal and non-verbal communication patterns among team members to identify potential alliances, conflicts, and growth opportunities + 潜在的な同盟関係、対立、成長の機会を特定するために、チームメンバー間の言語的、非言語的なコミュニケーションパターンを察知する</p> <p>+ Models confident, effective communication and collaboration when working with a co-coach or other experts + 共同コーチや他の専門家と協力する際に、自信に満ちた効果的なコミュニケーションとコラボレーションのモデルを示す</p> <p>+ Encourages the team to own the dialogue + チームが対話を主導するよう勇気づける</p>
--	--

Competency 7: Evokes Awareness

7.気づきを引き起こす

Definition: Facilitates client insight and learning by using tools and techniques such as powerful questioning, silence, metaphor or analogy.

定義：人を動かす質問、沈黙、比喩や類推などのツールやテクニックを用いて、クライアントの洞察と学習を促進している

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コア・コンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Challenges the team’s assumptions, behaviors, and meaning-making processes to enhance their collective awareness or insight</p> <p>+ チームにある前提、行動、意味づけのプロセスに挑戦し、チーム全体の認識や洞察力を高める</p>	<p>A team composed of many individuals brings a multitude of assumptions, experiences, behaviors, and meaning-making processes to the collective effort. 個人が集まって構成されるチームでは、共同活動に多様な前提、経験、行動、意味づけのプロセスが持ち込まれています。</p> <p>The diversity in these factors, if left unchecked, can lead to team dysfunction, but if harnessed properly, they can greatly enhance team performance. これらの要素の多様性は、ともすればチームの機能不全を引き起こす可能性がありますが、適切に活用すれば、チームのパフォーマンスを大きく向上させることができます。</p>
<p>+ Uses questions and other techniques to foster team development and facilitate the team’s ownership of their collective dialogue</p> <p>+ 質問やその他のテクニックを使って、チームの成長を促進させ、対話のオーナーシップを持つよう促す</p>	<p>Just as in one-to-one coaching, questions and other techniques should be used to enhance team development, but in team coaching the work should also foster internal team dialogue and processing. 1対1のコーチングと同様に、質問やその他のテクニックを使ってチームの成長を強化する必要がありますが、チームコーチングでは、チーム内の対話やプロセスを発展させるワークも必要です。</p>

Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合
Evokes Awareness
気づきを引き起こす

<ol style="list-style-type: none"> 1. Considers client experience when deciding what might be most useful 何が最も有益であるかを決める際には、クライアントの体験を考慮している 2. Challenges the client as a way to evoke awareness or insight 気づきまたは洞察を引き起こすひとつの方法として、クライアントに挑戦を促している 3. Asks questions about the client, such as their way of thinking, values, needs, wants and beliefs クライアントの考え方、価値観、ニーズ、欲求、信念について質問している 4. Asks questions that help the client explore beyond current thinking クライアントが現在の思考を超えて探索していくことに役立つ質問をしている 5. Invites the client to share more about their experience in the moment 今この瞬間に体験しているもっと多くのことについて話してもらえるように、クライアントをいざなっている 6. Notices what is working to enhance client progress クライアントの進歩を強化するために、何が機能しているかに気づけるようにしている 7. Adjusts the coaching approach in response to the client's needs クライアントのニーズに応じてコーチングのアプローチを調整している 8. Helps the client identify factors that influence current and future patterns of behavior, thinking or emotion クライアントの現在および将来の行動、思考、感情のパターンに影響する要因の特定を助けている 9. Invites the client to generate ideas about how they can move forward and what they are willing or able to do どのように前進できるか、あるいは何を望み何が可能かについて、自分からアイデアを生み出せるようクライアントをいざなっている 10. Supports the client in reframing perspectives 物の捉え方の枠組みを変えて、クライアントを支援 	<ul style="list-style-type: none"> + Challenges the team's assumptions, behaviors, and meaning-making processes to enhance their collective awareness or insight + チームにある前提、行動、意味づけのプロセスに挑戦し、チーム全体の認識や洞察力を高める + Uses questions and other techniques to foster team development and facilitate the team's ownership of their collective dialogue + 質問やその他のテクニックを使って、チームの成長を促進させ、対話のオーナーシップを持つよう促す
--	--

<p>している</p> <p>11. Shares observations, insights and feelings, without attachment, that have the potential to create new learning for the client</p> <p>クライアントが新しい学びを生み出す可能性を持てるように、観察、洞察、感情を、それに固執することなく共有している</p>	
---	--

Competency 8: Facilitates Client Growth

8.クライアントの成長を促進する

Definition: Partners with the client to transform learning and insight into action. Promotes client autonomy in the coaching process.

定義：学びと洞察を行動に変容させるためにクライアントと協力している。コーチングの過程の中で、クライアントの自律性を促進している

ICF Team Coaching Competency Supplements to the ICF Core Competencies ICF チームコーチング・コンピテンシーの ICF コア・コンピテンシーへの補足	Background 背景
<p>+ Encourages dialogue and reflection to help the team identify their goals and the steps to achieve those goals</p> <p>+ チームが自分たちの目標とその目標を達成するためのステップを明確にするために、対話と振り返りを促す</p>	<p>Team dialogue and reflection is essential in order to take full advantage of all team members' knowledge and skills.</p> <p>チームメンバー全員の知識やスキルを最大限に活用するためには、チームでの対話や振り返りが不可欠です。</p> <p>Encouraging full participation helps to identify appropriate goals to maximize team performance.</p> <p>全員の参加を促すことで、チームのパフォーマンスを最大化するための適切なゴールを見出すことができます。</p>

Integrating the ICF Core and Team Coaching Competencies:
ICF コア・コンピテンシーとチームコーチング・コンピテンシーの統合
Facilitates Client Growth
クライアントの成長を促進する

<ol style="list-style-type: none"> 1. Works with the client to integrate new awareness, insight or learning into their worldview and behaviors 新しい気づき、洞察、あるいは学びをクライアントの持つ世界観と行動に統合するためクライアントと協働している 2. Partners with the client to design goals, actions and accountability measures that integrate and expand new learning 新しい学びを統合し、広げるような目標、行動、説明責任の尺度を創り上げるために、クライアントと協力し合っている 3. Acknowledges and supports client autonomy in the design of goals, actions and methods of accountability 目標、行動、説明責任の方法を創り上げる中で、クライアントの自律性を承認し、支援している 4. Supports the client in identifying potential results or learning from identified action steps 様々な行動の中から得られそうな結果や学びを見極めることで、クライアントを支援している 5. Invites the client to consider how to move forward, including resources, support and potential barriers どうやって前進するのかを、使える情報、支援、障壁の可能性なども含めて、クライアントが考えるようにいざなっている 6. Partners with the client to summarize learning and insight within or between sessions セッション中やセッション間の学びや洞察を要約するために、クライアントと協力し合っている 7. Celebrates the client's progress and successes クライアントの成長と成功を祝福している 8. Partners with the client to close the session クライアントと協力して、セッションを終了している 	<p>+ Encourages dialogue and reflection to help the team identify their goals and the steps to achieve those goals</p> <p>+ チームが自分たちの目標とその目標を達成するためのステップを明確にするために、対話と振り返りを促す</p>
---	--

ICF Team Coaching Competencies: Moving Beyond One-to-One Coaching

ICF チームコーチング・コンピテンシー

1対1のコーチングを超えて

Competency 1: Demonstrates Ethical Practice

1. 倫理に基づいた行動をしていることを示している

+ Coaches the client team as a single entity

+ クライアントチームを1つの実体としてコーチする

+ Maintains the distinction between team coaching, team building, team training, team consulting, team mentoring, team facilitation, and other team development modalities

+ チームコーチング、チームビルディング、チームトレーニング、チームコンサルティング、チームメンタリング、チームファシリテーション、その他のチーム開発手法の差異を維持する

+ Demonstrates the knowledge and skill needed to practice the specific blend of team development modalities that are being offered

+ 提示しているチーム開発手法の特定の組み合わせを実践するために必要な知識とスキルを持っていることを示す

+ Adopts more directive team development modalities only when needed to help the team achieve their goals

+ チームが目標を達成するために必要な場合のみ、より指示的なチーム開発手法を採用する

+ Maintains trust, transparency, and clarity when fulfilling multiple roles related to team coaching

+ チームコーチングに関連する複数の役割を果たす際は、信頼、透明性、明確性を維持する

Competency 2: Embodies a Coaching Mindset

2. コーチングマインドを体現している

+ Engages in coaching supervision for support, development, and accountability when needed

+ 必要に応じて、サポート、開発、説明責任を果たすためのコーチングスーパービジョンに関わる

+ Remains objective and aware of team dynamics and patterns

+ チームダイナミクスやパターンに客観的であり続ける

Competency 3: Establishes and Maintains Agreements

3. 合意の確立と維持

+ Explains what team coaching is and is not, including how it differs from other team development modalities

+ 他のチーム開発手法との違いを含め、チームコーチングとは何か、何ではないかを説明する

+ Partners with all relevant parties,

including the team leader, team members, stakeholders, and any co-coaches to collaboratively create clear agreements about the coaching relationship, processes, plans, development modalities, and goals

+ チームリーダー、チームメンバー、関係者、共同コーチを含むすべての関係者と協力して、コーチングの関係、プロセス、計画、開発手法、目標に関する明確な合意を形成する

+ Partners with the team leader to determine how ownership of the coaching process will be shared among the coach, leader, and team

+ コーチ、リーダー、チームでどのようにコーチングプロセスのオーナーシップを共有するかをチームリーダーと共同で決定する

Competency 4: Cultivates Trust and Safety

4.信頼と安全を育む

+ Creates and maintains a safe space for open and honest team member interaction

+ チームメンバーが開かれた率直な交流ができる安全な空間を作り、維持する

+ Promotes the team viewing itself as a single entity with a common identity

+ チームが共通のアイデンティティを持った一つの実体として見なすよう促していく

+ Fosters expression of individual team members' and the collective team's feelings, perceptions, concerns, beliefs, hopes, and suggestions

+ 各チームメンバーおよびチーム全体の感情、認識、懸念、信念、希望、提案の表現を培う

+ Encourages participation and contribution by all team members

+ チームメンバー全員の参加と貢献を促す

+ Partners with the team to develop, maintain, and reflect on team rules and norms

+ チームのパートナーとして、チームのルールや規範を策定、維持、反映する

+ Promotes effective communication within the team

+ チーム内の効果的なコミュニケーションを促進する

+ Partners with the team to identify and resolve internal conflict

+ チームのパートナーとして、内部の不一致を特定して解決する

Competency 5: Maintains Presence

5.今ここに在り続ける

+ Uses one's full range of sensory and perceptual abilities to focus on what is important to the coaching process

+ 感覚と知覚の能力を最大限用いて、コーチングプロセスに重要なことに集中する

+ Uses a co-coach when agreed to by the team and sponsors and when doing so will allow the team coach to be more present in the team coaching session

+ チームコーチはチームとスポンサーからの合意を得た場合、共同コーチを起用することで、チームコーチング・セッションにより深く関わるができる

- + Encourages team members to pause and reflect how they are interacting in team coaching sessions
- + チームコーチング・セッションにおいて、チームメンバーがどのように対話しているか、一旦立ち止まって振り返るよう促す
- + Moves in and out of the team dialogue as appropriate
- + 適切にチームの対話に出入りする

Competency 6: Listens Actively

6.積極的傾聴

- + Notices how the perspectives shared by each team member relate to other team members' views and the team dialogue
- + チームメンバーが共有する視点が、他のメンバーの視点やチームの対話とどのように関連しているかに察知する
- + Notices how each team member impacts the collective team energy, engagement, and focus
- + 各メンバーが、チーム全体のエネルギー、エンゲージメント、向かっている焦点にどのような影響を与えているかを察知する
- + Notices verbal and non-verbal communication patterns among team members to identify potential alliances, conflicts, and growth opportunities
- + 潜在的な同盟関係、対立、成長の機会を特定するために、チームメンバー間の言語的、非言語的なコミュニケーションパターンを察知する
- + Models confident, effective communication and collaboration when working with a co-coach or other experts
- + 共同コーチや他の専門家と協力する際に、自信に満ちた効果的なコミュニケーションとコラボレーションのモデルを示す
- + Encourages the team to own the dialogue
- + チームが対話を主導するよう勇気づける

Competency 7: Evokes Awareness

7.気づきを引き起こす

- + Challenges the team's assumptions, behaviors, and meaning-making processes to enhance their collective awareness or insight
- + チームにある前提、行動、意味づけのプロセスに挑戦し、チーム全体の認識や洞察力を高める
- + Uses questions and other techniques to foster team development and facilitate the team's ownership of their collective dialogue
- + 質問やその他のテクニックを使って、チームの成長を促進させ、対話のオーナーシップを持つよう促す

Competency 8: Facilitates Client Growth

8.クライアントの成長を促進する

- + Encourages dialogue and reflection to help the team identify their goals and the steps to achieve those goals
- + チームが自分たちの目標とその目標を達成するためのステップを明確にするために、対話と振り返りを促す

This translation of the ICF Team Coaching Competencies was prepared by the ICF Japan Chapter. Official translations of this document are available on the ICF Global website at <https://coachingfederation.org/credentials-and-standards/team-coaching/competencies>.

この日本語版『ICF チームコーチング・コンピテンシー』は国際コーチング連盟日本支部翻訳チームによって翻訳されました。ICF 本部のウェブサイト <https://coachingfederation.org/credentials-and-standards/team-coaching/competencies> から確認及びダウンロードできます。