



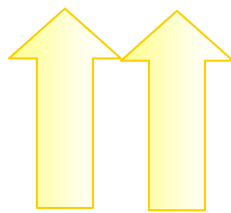
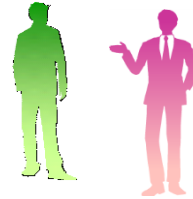
# コーチング研修

## 成長会話と日常会話の関係性

職場における主なコミュニケーション方法は「会話」です。「会話」は、「日常会話」と「成長会話」の二つに大きく分けられます。

「日常会話」で土台を作り、「成長会話」で部下の成長を促す

目指すべき姿



部下を  
目指すべき姿へ

- ▶ 成長会話（成長を促す言葉かけ）  
声かけ、周知やフィードバック、指導などといった、部下の成長を促すための会話
- ▶ 日常会話（日々のコミュニケーション）  
部下の人柄、性格、考えを知る（現状把握する）とともに、部下との間にラポール（信頼関係）を築くための会話

まずは日常会話で、ラポール（信頼関係）を構築する。  
ラポールが構築されると、部下は「成長会話」を受け止めやすくなり、  
目指すべき姿に近づきやすくなる。

MEMO

# ● コーチングとは

## コーチング時に求められる基本スタンス

- 相手とは上下関係でなく、対等の立場
- 相手と共に目標に向かう
- 常にあたたかい心で相手に関心を持って見守り、成長を心から願う

## 高めるべき 三つのスキル

### 傾聴スキル

相手の話に耳を傾け、心でもって真剣に聴く姿勢。「相手の言いたいこと」に関心を持ち共感の態度で聴く。

### 承認スキル

相手の存在を肯定的にとらえ、それを言葉に出して伝える。相手のよい点を口に出して認めること。

### 質問スキル

自分の知りたいことを尋ねる。質問ではなく、相手の考えを深めさせ、相手の中にある答えを引き出す質問をする。

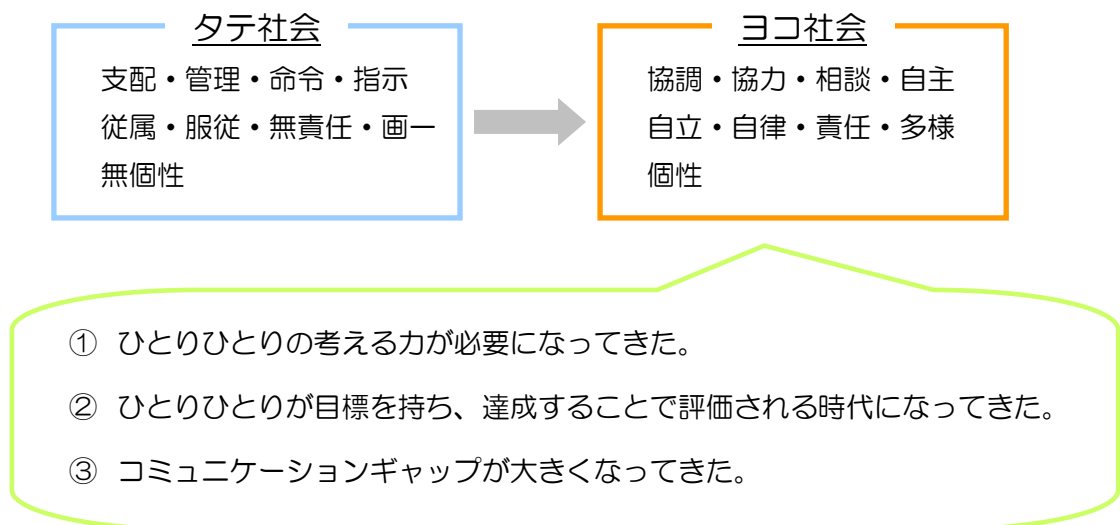
上記の三つのスキルを実践しましたか？  
また実践してどのような結果がありましたか？

## コーチングとは

相手の持っている可能性を引き出し、自発的な行動を促すことによって、その人の目標や夢の実現をサポートするコミュニケーションスキル

### ◆なぜコーチングが必要とされているのか

#### 1. 時代の変化



#### 2. マネジメントスタイルの変化

- ・過去の「答え」が適用しにくい時代・・・知識、経験の効用に限界
- ・組織のフラット化、価値観多様化、情報の拡散・・・「権威」「指示命令」に限界

- ☆ 「指示命令型マネジメント」から「質問協働型マネジメント」へ
- ☆ 「教える」「指示する」から「考えさせ、答えを出させる」上司・指導担当者・先輩へ
- ☆ 一般社員も「依存型」から「自主自立型」へ

### ◆コーチングの基本スタンス

- ① 相手とは上下関係でなく、平等の立場
- ② 相手と共に目標に向かう
- ③ 常にあたたかい心で相手に関心をもって見守り、成長を心から願う

## コーチングとカウンセリングやティーチングの違い

■ 指示や助言を与えて相手に答えを与えること

⇔

ティーチング

■ これからどうするか『未来に向かって「How」』が基本テーマ

⇔

カウンセリング

ティーチング	共通点	指導によって相手の能力を高める。
	相違点	同じ内容を複数のメンバーに教える。 同時に多数に教えることも可能。
カウンセリング	共通点	相手の話をよく聴き、質問によって答えを引き出す。
	相違点	現在の問題の原因は過去にあり、それを見つけ出すことで問題は解決できると考えるスタンス。

部下指導には、状況に応じてコーチング・ティーチング・  
カウンセリングを使い分けることが大切です。

## コーチングを実施する人の条件

コーチングは人間関係を基盤としています。

人は多かれ少なかれ防衛本能をもっています。自分にとって安全であると感じることができなければ本当の自分を正直に表わすことはしません。安心できる、信頼できる人間関係を結んでいることが必須条件となります。