

リーダー育成研修 自立型コーチング研修

有限会社 OFFICE HARMO 喜田菜穂子

【コーチングを日本の風土、価値観に添うようにするには?】

ビジネスコーチやパーソナルコーチの健全な育成とコーチングの普及を目的とした、世界で最大機関である国際コーチ連盟 (ICF) によると、「コーチングとは、クライアントのパーソナル (個人) 及び、仕事上の潜在的な能力、可能性を最大限にする為に、思考力を喚起させ、創造性を高めるパートナーとなることです」と定義しています。ここでポイントとなるのが、「パートナー」という言葉です。パートナーとは、コーチがクライアントを引っばって行く関係ではありません。

さらに、国際コーチ連盟では、「コーチングはクライアントのビジョン、目標・願望の実現に向かって、クライアントが行動できるように協力するオンゴーイング (進行中) の関係である」と説明を加えています。つまり、コーチングとは、クライアントのゴール達成のために、継続的に関わっていくことです。その際、クライアントである相手に対して、パートナーの関係で接していくことはとても大切なことです。

欧米人は、個人の選択が尊重され、自立意識を小さいころから植えつけられて育っています。

そんな土壌で生まれたコーチングを日本に導入するとき、添い寝の文化で育ち、村意識の強い多くの日本人には、自立の意識は未発達で、なかなか効果が得られませんでした。

目的意識のはっきりしているビジネスパーソンや、スポーツ選手には欧米式のままのコーチングで大きな成果が出たのですが、そのほかの人々には一過性のものであったようです。

コーチングを進めるに当たって、日本では『自立の意識』※を促しつつ関わらなければ、効果が出ないということになります。

喜田菜穂子の提供するコーチング研修は、その自立の意識を大前提に育成するものですので、「自立型コーチング」と名付けています。

【コーチングの歴史】

コーチングする人を「コーチ」と呼びますが、その語源は、ハンガリー北部にある村の名前「コークス」から来ているそうです。その村の地場産業であった自家用四輪馬車に由来しています。

このようなコーチと呼ばれる人々が誕生したのは、19世紀頃でした。個人の能力開発や個別指導で、きめ細かく教えた家庭教師を、人を乗せて目的地まで運ぶ馬車になぞらえてコーチと呼んだのです。

馬車の進むルートやスピードは、乗っている人 (学生) が決めることができ、行きたい道を通って目的地まで到達できます。

これに対して、トレーニングとは、列車のトレイン (Train) が語源で、線路のように軌道が決まっています。降りる駅も、スピードも乗客の自由にはなりません。教育の世界では、今までのやり方はトレーニング中心だったと言えるでしょう。

さて、目標達成のために自発的行動を促す技術・手法として、コーチングが確立し、ビジネスの世界で確立され始めたのは、1990年に入ってからです。

その後、90年代半ばには、日本でもアメリカから導入され、活用されるようになり始めました。一般的には、2000年代に入って、ビジネスやスポーツの世界でコーチングが流行しました。

今では、人材育成の場において手法としての「コーチング」というものを知らない方はほとんどおられなくなりました。

【リーダーが部下を育成するに当たりなぜ自立型コーチングを身につける必要があるのか】

高度成長期は、つくれば売れていた時代でした。その頃のビジネスパーソンの多くは、会社のなかの人間関係が多少ギクシャクしていても、上から理不尽な命令がおりてきても、上司の言うことを聞くのは当たり前だと思

っていました。

主体性をもって仕事をする意識が低かったのです。もし何かトラブルがあったとしても、責任は組織にあるという感じでした。

その理由は、個人よりも組織が重んじられていたからです。組織のなかで、ビジネスパーソンたちは主体性をおし殺していたのです。

やがてモノが隔々まで行きわたった時代になって、ありきたりのモノでは売れず、この閉塞感を突破する新たな知恵が求められてきました。

知恵を生み出すのは人です。人をいかに活かすことができるかで、企業の力は決まります。

10人いれば、10人の特質や力があります。それをどのように育て、発揮させるか、頭を悩ますところです。最近ダイバーシティマネジメントの必要性が言われますが、多様性をうまく活かす意識が企業の未来に影響を与えます。

そんななかで、ビジネスコーチングは有力な武器として求められています。求められている背景には、

- ① 人に対して画一的な関わりをしていては、その人の特質や底力を引き出せないという認識
- ② 1人ひとりに備わった能力を、その個性に合わせて協働的に引き出し、柔軟で強い組織をつくり出したいという期待があります。だから、ビジネスコーチングが必要なのです。

メンバーに対して、コーチングや、コーチングマインドで関わりあうことで、みんなが力を発揮し始めます。また、問題意識が共有でき、解決策をみんなで考えて行けるでしょう。そして、個人個人の役割が自立型コーチングによって明確になり、それぞれが当事者意識をもって活動をするので、結果がでる組織になります。

1. 現実をとらえ、問題解決できる力の育成

これも「自立した人」としている定義に入りますが、現実を踏まえたうえで何事も選択が必要で、夢物語では、厳しい現実に打ちのめされ、キャリアアップや自己成長のための努力を重ねる粘りは出てこないでしょう。

2. 自己効力感の醸成・促進

自己効力感（自実行し達成できると考える感覚）とは、自己肯定感（自分自身の存在を長所、短所共に認める感覚）の上に成り立っています。自信を失っていたり、不安を感じているとき、上司は日常の関わりの中で、この二つを育ててあげなくては人材育成とはいえないでしょう。

3. キャリアを望む意識の構築支援

喜田菜穂子の管理職研修やリーダー育成研修の自立型コーチング指導で、特徴的なものがこれでもあります。目標の明確化だけではなく、その目標を成し遂げたいと思う気持ち（願望）を作り出さねば、「やらされる」に満ちるでしょうし、ましてや、自ら苦難の道かもしれない山を登りたい!とは思えないでしょう。

【自立型コーチングによって得られる5つのもの】


ビジネスでコーチングを活用することによって、どんなメリットがあるのでしょうか。次のように、5つの獲得物があります。

- ① “当事者意識”が芽生える。“自立”の意識が高まる。
- ② パフォーマンスが向上する。

- ③組織力が向上する。
- ④信頼関係が強化していく。
- ⑤相手の考える力が高まる。

「きほんからわかるビジネスコーチング」喜田菜穂子著 イーストプレス社より引用

6時間の研修内容 例

カリキュラム	各単元のねらい・進め方
<p>オリエンテーション 挨拶、自己紹介、ルールの確認</p> <p>アイスブレイク</p> <p>自立型コーチングとは「当事者意識・自立」</p> <p>自立の共有</p> <p>自立型コーチングの全体像と、それによって、部下が育っていくものを知る</p> <p>人間関係の基本の心得</p> <p>①人はコントロールできない。他人は変えられない。</p> <p>②人はみんな違う。コミュニケーションは伝わったことがすべて。《講義・実習・グループディスカッション》</p> <p>基本的なスキル</p> <p>相手の気持ちを聞く 《講義・実習・グループディスカッション》</p> <p>効果的な質問の仕方 《講義・実習・グループディスカッション》</p> <p>足し算の思考で相手を見る 《講義・実習・グループディスカッション》</p> <p>会話の流れを身につける ステップを知る デモンストレーション 現場の課題を使って会話の練習 《講義・実習・グループディスカッション》</p> <p>基本になる自立型支援方法を知る</p> <p>人間関係を破壊する7つの習慣</p> <p>気付きのディスカッション</p> <p>発表</p>	

★★★

研修時には、現場の皆さんから事前課題を匿名で募り、すべての気がかりを扱い問題解決をします。
 コーチング研修 人材育成研修【流れの一例】
 お打ち合わせ（研修によってどういう結果を作り出したいのか・何を解決したいのか）
 ⇒ 参加者のお悩み集約 ⇒ プログラムの作成 ⇒ 実施 ⇒ フォロー（個別もあり）

皆さまの現場に即した形式をカスタマイズさせていただきますので、まずはお気軽にご相談ください。

(受講者の感想)

1. 自立を促すためのルールが理解できたので、今後参考にしていきたい
2. 講義一本ではなく、グループ討議を交えた形であり、現場の意見交換が活発に行えた。
3. それぞれのスタッフの思いや意図を整理して接することの必要性が理解できた。
4. 自分自身の価値観や思いがあっても、それを押しつけるのではなく、相手の気持ちを汲み取る気持ちが大切だと思った。
5. 心を開くかどうかの決定権を握っているのは相手。話をしてくれないのでなく話しにくい環境を作っているのは自分。
6. 伝わったことが伝えたこと…目から鱗でした。
7. 相手の目標や願望を実現するために、可能性を発揮させるパートナーとして継続的に支援していくコミュニケーション。伝えたい事ではなく、伝わった事から始まるということを頭において接する。