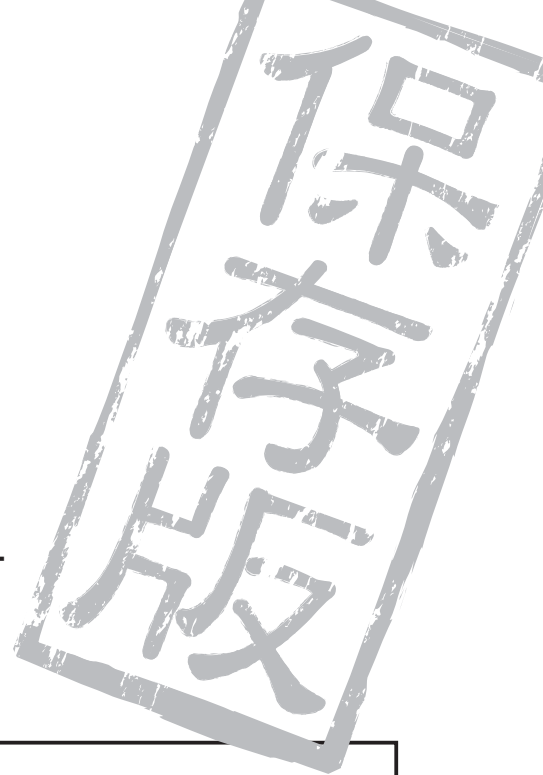


成功する コーチング

—成果を生みだす! オン・ザ・ジョブ・コーチングのすすめ—

有限会社ドリームコーチ・ドットコム代表取締役
ICF (国際コーチ連盟) マスター認定コーチ **吉田典生**



■スキル研修ではコーチングは定着しない

コーチングが流行っている。今や命令だけで部下を動かすことは困難になり、本人の気づきを引き出すモチベーション施策として「質問スキル」や「傾聴のスキル」などコーチングのテクニックが盛んに言われるようになってきた。人事・教育部門も、コーチング要素を取り入れたスキル研修を実施して何か管理者の戦力を強化できたような気になっていないだろうか。

しかし、管理者がスキル研修で学習したことが、実際に職場で実践できるかどうかは、よく見極める必要がある。座学で学習した内容はすぐに忘れる。忘れないようにさっそく実践するといっても、主役は管理者(コーチ)や手法(コーチング)ではない。部下自身が直面する課題を乗り越え、より高いパフォーマンスを上げられるかどうかは、流動的な個々の現場次第という現実がある。

この点に注目してコーチングを捉え直しているのが本稿に提案されている「オン・ザ・ジョブ・コーチング」という考え方だ。座学で得たスキルの実践ではなく、仕事の成果そのもので結果を出す「成功するコーチング」を目指す。本稿はその見取図である。

(編集部)

構成

1 間違いだらけのコーチング

- 錯綜する“コーチング”の解釈
- コーチングとは現場から生まれた実践の術
- “コーチングを取り入れる”という民に注意

2 人間関係をシステムで考える

- 「開花主義」を理解する
- 「協働する環境」を作る
- コミュニケーションの土台がないと
コーチングスキルは機能しない

3 コーチング研修に潜むリスク

- 身近でないことはすぐ忘れる

4 「オン・ザ・ジョブ・コーチング」で取り組む

- 取り組みの前に、組織の「コーチャビリティ」(効果性)を評価する
- 「コーチング研修」はキックオフ
その後の習慣を変えることが重要
- 4つのマネジメントスタイルを使い分ける
- コーチングの評価は部下の仕事の成果で測る

5 失敗しないコーチングの導入法

- 卓越したチームを作るポイント
- 学習熱よりも実践に熱を

■吉田典生 (よしだ てんせい)

1963年三重県生まれ。関西大学社会学部卒。就職情報誌の編集、ジャーナリストを経て2000年に(有)ドリームコーチ・ドットコムを設立。組織マネジメントにおけるコーチング導入の黎明期からプログラム開発とコーチングに携わる。現在は企業経営者などのリーダーシップ開発と実践支援、チームコミュニケーションの再構築を軸に、コミュニケーションコンサルティング、エグゼクティブコーチングに取り組んでいる。近著にベストセラー『なぜ、「できる人」は「できる人」を育てられないのか?』(日本実業出版社)、『部下力~上司を動かす技術~』(祥伝社新書)など。

■筆者への連絡, 本文で解説しているオン・ザ・ジョブ・コーチングに関する問合せ:

ドリームコーチ・ドットコム 〒211-0005 神奈川県川崎市中原区新丸子町921-303
TEL: 044-739-3318 FAX: 044-739-3319 <http://www.d-coach.com> E-Mail: info@d-coach.com