



(社)日本技術士会 北海道支部 青年技術士交流委員会

テクニカルスクール『コーチングの基礎』

2009年7月28日(火) 道銀ビル

技術士(建設/総合技術監理部門) 田中雄太

まえがき

7月28日に開催した夏季テクニカルスクールでは、「コーチングの基礎～部下育成に使えるコーチングの手法と考え方～」と題して、PHP研究所の笹森氏を講師にお迎えし、コーチングに関する基礎を学ぶとともに、演習を交えた実践的な研修を行いました。参加者は26名でした。

1. コーチングとは？

一般的な上司と部下の関係は「指示命令・指導」であり、上司の指示に従って部下は業務を遂行しますが、言い換えると、上司が持っている答えを部下に「教える」ことによって業務を遂行することになります。これは、いわゆる「ティーチング」に属する手法であり、迅速な業務遂行が期待できる反面、部下は、受動的に上司の指示を待って仕事をするため、上司の能力以上の成果を得ることはありません。

可能性を引き出し、その自主的な前進をサポートするコミュニケーションスキルです。

上司からの一方的な指示命令ではなく、部下に対する信頼を前提とした双方向のコミュニケーションを通じて、部下が有している「答え」を自発的に引き出すことを目標としています。

コーチングの基本スキルとして、以下のものがあります。

- 傾聴のスキル：相手の言葉を遮らず言いたいことをじっくり聴く
- 承認のスキル：相手の行動・考え・発言を認め支持する
- 質問のスキル：適切な問いかけによって、相手の中にある答えを引き出す

ただし、「コーチングは小手先の『スキル』ではなく、相手とのコミュニケーションを通じて、相手に『自己信頼感』『自己肯定感』を持たせることによって自発的な行動を促すものである。このためには、部下を認め、信頼し、その成長を信じて仕事を任せることができる『部下に対する基本的なスタンス』が重要であり、結局は上司の『人間観』の問題である」というお話には説得力がありました。

また、講師の笹森氏が属するPHP研究所は、ご存じのとおり、松下幸之助氏によって、昭和21年(1946)に創設されました。氏は、経営の神様と称される日本屈指の経済人ですが、その人材教育方針は、「任せて任さず」(部下に任せるが、責任は上司がとる)という言葉に代表されるように、部下に任せることによりその成長を促すことを基本としており、



写真-1 講演風景1

これに対して、「コーチング」は、部下の中にある

現代におけるコーチングと相通ずるものがあるとのことでした。



写真-2 講演風景 2

2. 実践演習

今回のテクニカルスクールでは、笹森氏によりコーチングの基礎に関する講義を行っていただいた後に、2人一組のペアをつくり、笹森氏から提示された課題に従って、それぞれが交互に「話し役」「聴き役」を演じる対話型の実践演習を行いました。

- ①「話し役」が「聴き役」に対して、近況や最近楽しかったことを「一方的」に話す課題
- ②何かを話す「話し役」に対して、「聴き役」は「傾聴する」あるいは「まったく聞いていない」素ぶりをする課題
- ③「〇〇ができない理由」を説明する「話し役」に対して、「聴き役」はひたすら「何故できないのですか？」と問いかけを続ける課題

これらのユーモアあふれる課題に対して、参加者全員は不慣れなやり取りに戸惑いながらも、

- ・コミュニケーションは、相手がどのような聴き方をするかによって、意思疎通のレベルは大きく異なってしまう
- ・相手に話してみるだけでも、気分がよくなることや、適切な問いかけによって、問題解決の方法を自然と気づかされることもある

などを体感することができ、コーチングに不可欠な「対話」の難しさと、コーチングスキルの効果を実感できる質の高い演習となりました。



写真-3 実践演習風景

3. 意見交換会

テクニカルスクール終了後、恒例の意見交換会は、いつもの立食形式とは趣をかえて、グランドホテルのバーで行いました。長谷川幹事のチョイスは実に適切であり、いつもとは異なるちょっとリッチな雰囲気の中で、意見交換会は大いに盛り上がりました。また、講師の笹森氏からは、コーチング以外にも多くの貴重なお話を伺うことができ、特に北海道の自立についての熱意のこもったお話は大変参考となりました。



写真-4 意見交換会

4. おわりに

「コーチング」という分野が、非常に多彩な内容を有しているのに対して、半日で実施するテクニカルスクールには時間上の制約があり、残念ながら、今回の研修は「コーチングの基礎」に限定された内容となってしまいました。今後は、さらに実践的なコーチングについてもお話を伺う機会を設けられたら良いなと思いました。