

WELCOME TO COACHING

昨日	今日	累計
220	41	150392

コーチングとは(私見)

杉本良明 (すぎもと よしあき)

に掲載されました

1959年生。コーチング実践会代表。

▶ [blog: カウンセリングとコーチング](#)

専門はシステム設計と語学(英語・中国語)。特技は英語によるコーチング。米人のクライアントも1名。大阪府中小企業家同友会会員。官庁・学校・一般企業の研修講師も担当。

▶ [コーチング書籍を上梓しました](#) [杉本良明のビジネス・コーチング入門](#) (日経BPメールマガジン・バックナンバー)

■ 序章 —— 補助線は『選択理論』

現代はたいへん科学技術は発達しています。しかし、人類の精神面は昔より多少良くなった程度でしょう。物質的には恵まれていても不幸な人はたくさんいます。

たとえば放送されているテレビドラマを見てみてください。登場人物どうしの会話のやり取りは基本的に程度が悪く、コミュニケーションの「いろはのい」すらわきまえていないのではないか、というシーンが多過ぎると思います。実際の社会生活はもう少しましかもしれませんが、まあ似たようなものでしょう。

著名な『選択理論』ですら、20世紀後半にようやく出現したというのが実情なのです。いきなりで恐縮ですが、さわりだけご紹介します…

『選択理論』心理学の大家ウィリアム・グラッサー博士(William Glasser, 1925~)によると、

1. ひとが不幸な理由の大半は、満足できる人間関係を持っていないからである。
2. ひとが満足できる人間関係を持っていないのは、どちらかあるいは両方が、関係を改善しようとして、外的コントロール心理学を用いているからである。
3. そのような関係からは苦痛がもたらされるので、どちらかあるいは両方が、相手が用いている外的コントロールから逃れようとしている。

外的コントロール心理学の表れ方は、致命的な7つの習慣となる。

1. 批判する、2. 責める、3. 文句を言う、4. ガミガミ言う、5. 脅す、6. 罰する、7. ほうびで釣る。

この習慣が実践されるところでは、基本的欲求が充足されず、問題が発生する。

何ひとつ間違ったことは言ってないですね？

この程度のことは自明であるはずなのですが、どっこいそうはいかず、人類の大半はまだこの考え方 —— 外的コントロールこそ諸悪の根源 —— に目覚めていないの

です。

ほとんどの人が批判する、責める、文句を言う、ガミガミ言う、脅す、罰する、ほうびで釣る、といった外的コントロールで相手を変えられる、いや変えなければならない、と信じ込んでいます。その結果、お互い不愉快極まりない思いをして、ストレスを抱え、悲劇を生んでいるのです。

一時的に強制できたとしても、人は外的コントロールでは変えられないというのが真相です。しかし驚くなかれ、この単純な事実がほとんど理解されていないのです。人類は精神的にまだまだ発展途上、というしかありません。

ちなみに外的コントロールの観点から巷間のテレビドラマをじっくり観察してみてください。批判する、責める、文句を言う、ガミガミ言う、脅す、罰する、ほうびで釣る、といった外的コントロールがいかに多く使われているか、啞然とすることでしょう。新聞の社会面の三面記事も同様です。そして悲劇の源泉こそ外的コントロールである、と納得できるはずですよ。

あなたの職場を観察してみましょう。ストレスを感じる職場は例外なく外的コントロールが横行しているものです。もしあなたの職場がそうであれば、仕事のことを考えるだけで気が重いことですよ。あなたの家庭はどうですか？外的コントロールが用いられているなら、家庭は円満さに欠け、家族は時として不愉快な思いをしているのではありませんか。

個人的にも外的コントロールの環境下で生活せざるを得なかった一時期があります。全くだいい思い出が残っていません。軋轢のあれこれを思い出すだけで憂鬱になります。楽しかったのはもちろん外的コントロールと無縁であった日々です。

夫婦の会話とか子育てといったものも、外的コントロールさえ使わなければ、大きな失敗はないと思っています。あとはきちんと挨拶するとかいった習慣を身につければよいだけです。ちなみに個人的には外的コントロールゼロが信条です。お陰さまで家庭で軋轢はほとんど経験していません。快適そのものです。



■ コーチングは質問型コミュニケーション

では、どうすれば外的コントロールを使わなくて済むのでしょうか。一言でいうと質問型のコミュニケーションを使い、相手取るべき行動を自ら選択してもらえばいいのです。たとえばこんな感じです。

「君はどうしたらいいと思うんや？」
 「でも、そうすると・・・という問題が出るやろ？それはどうするんや？」
 「う～ん、その考え方は賛成でけへんな。たとえば・・・というのはどうや？」
 「その通りやな。じゃあ、それはどう解決したらええんかな？」
 「いい案やな、それで行こう。いつまでにできそうかな？」
 「じゃあ、頼むわ。期待してるで。」 (以上関西風でした！)

外部から強制された行動はハッピーではないですが、自ら選択した行動はハッピーです。同じ行動でもそれに至るプロセスの違いで精神状態や意欲に雲泥の差が出ます。

この「質問型のコミュニケーションを使い、相手を取るべき行動を自ら選択してもらう」という手法がコーチングと呼ばれます。(正確にはコーチング・スキル)

人類が幸福を追求しようとするれば、どうあっても外的コントロールはなくさなければなりません。とりもなおさず、コーチングを普及させ、仕事や家庭生活に幅広く取り入れる必要に迫られているというのは明らかですね。これからはコーチングの時代です。

したがってコーチングは今後以下の分野に分かれ、それぞれが発展していくものと思われます。

- | | |
|------------------|---------|
| 1. 家庭生活におけるコーチング | 円滑な人間関係 |
| 2. 教育現場のコーチング | 意欲の引き出し |
| 3. 職場のコーチング | 発想の引き出し |
| 4. 自己実現のコーチング | |

コーチングにはそれぞれの段階があります。どれもがすべてコーチングです。下に行くほどコーチングとしてはレベルが上がっていきます。

コーチング入門は自分の一番身近なレベルから入れればよいのです。1~3までは特に専任のコーチがいなくても、本を読みながら、自分で工夫するだけでも大きな効果が期待できると思います。

1や2は円滑な人間関係や意欲の引き出しのマネジメント手法として、コーチング・スキルを活用したものです。コーチングを普及させて底辺をかさ上げするには、今後この分野がブレイクする必要があるようです。すでにその手の本が売られています。ただ発想を引き出す助言手法としての側面は弱いです。コーチングには違いありませんが、「子育てコーチ」とか「ママコーチ」などと名乗っている方を見聞すると少々気恥ずかしさは感じます。

3はビジネス・コーチングと呼ばれ、昨今は新しいマネジメント手法として注目されています。マネジメント手法ですが、助言手法としての側面も兼ね備えています。

4はパーソナル・コーチングと呼ばれ、自己実現のコーチングです。コーチングの最終形であり、本来の姿です。助言手法としての意味合いが最も強く、専任のコーチについてもらう必要があります。

このページでは助言手法である3と4を扱います。



■ 助言手法としてのコーチング

ところで・・・

「コーチングは自発的行動を促すコミュニケーションの技術です」という、そこかしこ

のサイトに散見されるこの文言、何とかならないのでしょうか。

コーチングという言葉は、ただでさえうざったいのにも、この表現は全く度し難い、というのが私の正直な気持ちです。コーチングの説明としてはいかにも雑駁です。これでは単なるマネジメント手法であり、助言手法としての側面が抜け落ちています。

以下助言手法としてのコーチングを私なりに詳述します。

コーチングとは、「対話によるひらめき」を活用して、思い込みを解きほぐしながら相手を支援する手法です。

マンガなどで、ひらめいた時に電球がついた絵が書かれていますね。ひらめくというのは噛み砕いて言うと、自分の潜在意識から答えを取ってくることなのです。場合によっては、気づきや合点と言い換えることもできます。右脳の働きです。



天才や達人であれば、潜在意識と顕在意識の境界はなく、自由に潜在意識から答えを取って来ることができます。ところが一般人はふつう思い込みでこり固まっていて、自分だけでは潜在意識まで到達できず、顕在意識のなかでぐるぐる堂々巡りをしてしまいます。

ところが、話し相手との対話という外的刺激にさらされると、一般人でも思い込みを離れて潜在意識から答えを取ってくることができます。つまり外的刺激によってひらめき、ソリューションが引き出されるわけです。引き出されたソリューションは強制されたソリューションとは全く異なり、本人が積極的に実行します。コーチングがやる気を引き出す、というのはこのことを言っています。

本人はコーチと対話を定期的に繰り返しながら、気づき(つまりやる気)を引き出し、もらいつつ進捗管理してもらい、という形で支援を受けます。これがコーチングと呼ばれる手法です。気づきとやる気が表裏一体になっているところがコーチングの特色と言えましょうか...

助言手法としてのコーチングの本質が技術やスキルである、とは断じて思いません。口先だけでやってるコーチングはすぐ化けの皮がはがれます。そしてバカらしくなります。コーチ自身が精一杯人生を切り拓いて来て、そのなかで培った洞察力を持っているというのでなければ、他人の支援などできようはずがありません。コーチングは技術ではなく、人間力だと考えています。

その意味でコーチングにはコーチの全人格が反映します。結局コーチの人格だけのコーチングしかできないわけです。これはいくら強調してもし過ぎることはないと思います。



■ フィードバックが真骨頂

コーチからのアプローチは大雑把に言って下記の4つです。

1. **傾聴**

まずクライアントの話が出尽くすまで十分に語ってもらいます。傾聴はコーチングの最低限の必須条件です。話が出尽くすまでは相槌だけが望ましく、やむを得ず質問するにしても、ごく短く割り込ませる程度が良いでしょう。



2. **質問**

コーチ独自の視点を提供します。当事者ではないので、岡目八目で思い込みを離れた客観的な視点・切り口が出せます。うまいコーチほど質問は簡潔・明瞭です。ここではオープン・クエスチョン(YES・NOで答えられない質問)がメインです。



3. **要約**

傾聴・質問で得られた情報をサマリーするわけですが、これはコーチがクライアントの話を整理するとともに、コーチが正しく理解しているかどうか、確認する機能を持ちます。ここではクローズド・クエスチョン(YES・NOで答えられる質問)がメインとなります。クライアントの話をリフレーズ(言い替え)をしながら、コーチはコーチングの方向(戦略)を決定していきます。



4. **フィードバック**

コーチが**自分の洞察を伝える**ことです。コーチングの真骨頂はここにあると言って過言ではありません。場合によっては要約がフィードバックと同じ機能を持つこともあります。コーチは**クライアントにフィードバックを買ってもらうわけ**です。フィードバックが的を得ていれば、通常クライアントはポジティブな反応を返してきます。ここからは再び傾聴・質問・要約を織り交ぜながら、次のフィードバックへと進んでいきます。

クライアントはコーチからのフィードバックをもとに自身の考えを再構築します。この時点で新たな気づきが何かしら発生しているわけで、クライアントは通常「すっきりした」とか「はっきりした」という感想を漏らすものです。

クライアントによっては、語る過程で自分で気づき、自分で問題解決をしてしまう人もいます。この場合傾聴と質問だけでコーチングが完了することになります。クライアントの能力が高いために傾聴と質問だけでコーチングが終了するなら、敢えてフィードバックを使わないのが上策でしょう。



■ 「3つの哲学」は誇大広告？

コーチングには「3つの哲学」と呼ばれる原則論があります。これは：

- ①人は皆、無限の可能性を持っている。
- ②その人が必要とする答えは、すべてその人の中にある。
- ③その答えを見つけるためにはパートナーが必要である。

というものです。コーチングのクラスで金科玉条として教えられるのですが、ホント？と言いたくなります。意地悪く突っ込めば：

- ①じゃあ、努力したら誰でもノーベル賞が取れるはずですね？無限なんだから。

- ②じゃあ、何の勉強もしなくていいんですね？自分の中にあるんだから。
- ③じゃあ、ロビンソン・クルーソーは必要とする答えを見つけられなかったの？

コーチング関係者は上記の問いにどう答えるのでしょうか？個人的にはコーチングの「3つの哲学」は誇大広告だと感じています。正しくは下記のように書き換えるべきでしょう。

- ①人は皆、無限の可能性を持っている。
→ 驚くべき可能性を持っている。
- ②その人が必要とする答えは、すべてその人の中にある。
→ その人が判断できる。ただしその人の中にあるとは限らない。
- ③その答えを見つけるためにはパートナーが必要である。
→ パートナーがいた方が早く確実に見つけることができる。

上記のように割り引いたとしても、やはりコーチングという手法は大きな可能性を持っている、と思っています。



■ コーチングの内容

自己実現やビジネスの領域においてコーチを持つことは、今や特別なことではない時代になってきました。個人がコーチを雇うという動きは1990年代の後半から米国において盛んになりました。コーチングはそれぞれパーソナル・コーチングとビジネス・コーチングに分類されます。

コーチングは自己実現をサポートするパーソナル・コーチングが基本です。ビジネス・コーチングは職場の社員が対象で、会社に所属することを前提に行う、コーチングの限定された一部分です。

経営者相手のコーチングはエグゼクティブ・コーチングと言われ、ビジネス・コーチングに含める向きもあるようですが、実態はパーソナル・コーチングに近いと言えます。経営者は人生すべてをビジネスに投入するからです。コーチングの内容に「仕事」という制限があれば**ビジネス・コーチング**、なければ**パーソナル・コーチング**というべきでしょう。



【自己実現のパーソナル・コーチング】

コーチングは本来自己実現のためのものです。自己実現を定義すると、「その人が本来持っている能力や可能性を最大限に発揮すること」になるでしょうか。クライアント(コーチングを受ける人)は、コーチと対話することによって、実現したいゴールを明確にします。そして、行動を継続して起こしていけるよう、コーチに定期的にレ

ビューしてもらいながら、小目標の設定を繰り返します。

パーソナル・コーチングは通常定期的に、電話で行われるのが普通です。クライアントがどこに居ても構わない(たとえ外国でも)とか、時間が節約できるメリットも大きいですが、クライアントの話の内容にコーチが集中できることもその理由とされています。電話での対話はセッションと呼ばれ、行動を起こしたり、考えを熟成させたりする目的で1~2週間程度の間隔を置きます。

●パーソナル・コーチングの例

●ライフワーク・コーチングの奨め



自己実現は通常3ステップ存在します。 自己実現とは

準備ステップ: 差し迫った目先の問題を解消する、あるいは目途をつける。

やはり目先にあまりに差し迫った問題があれば、自己実現どころではありません。少なくとも目途をつける、と言う形でまずは落ち着ける必要があります。これが準備ステップ。私もそうでしたが、自己実現に目覚めるのは差し迫った問題がきっかけ、ということが多いように思います。

第1ステップ: 自分の人生の使命を理解し、戦略的に目標設定をする。

経験から感じるのは、第1ステップが出来ていない人が世間の大半だということです。自分の人生の使命が理解できないまま、一生を終える人がむしろ普通ではないでしょうか。私だってついこの間までそうだったので、偉そうなことは言えたものではありませんが…。本当にこの第1ステップが一番難しいのです。

ここでの目標は単なる理想ではなく、実際的なもので、戦略がなければなりません。また、戦略的に目標設定したとしても、自分の人生の使命が正しく理解できていなければ、早晚第1ステップを必ずやり直すはめになります。第1ステップが完了すると、その人は目標に対して燃えるような意欲と情熱を手に入れます。

第2ステップ: 設定した目標を全力で達成する。

第2ステップでも困難ばかりですが、既になりたい自分がかっきりしていますので、失敗を重ねながらも突き進んでゆくことになります。第1ステップのような迷いとは無縁です。

これだけの道程を独りで歩いて行くのは、実にたいへんです。しかし信頼できる助言者と対話を重ねながら歩いて行くのなら、何とかなる、と思いませんか。

コーチングでは明確に目標設定するのがセオリーですが、ことパーソナル・コーチングに限っては方向を決めたら、目標設定は軽めにし、経過と所感のレビューを重視するほうがよいと考えます。結果第一主義でコーチングがストレスになってしまつては本末転倒だからです。パーソナル・コーチングでは「客観的結果がすべて」といえない面があります。たとえば個人の精神的成長と言った主観的なものは客観的結果だけでは尺度になりません。

ふた言目には目標や行動につなげていく性急なコーチング・スタイルではあまりにもビジネスライクです。パーソナル・コーチングではビジネスライクなスタイルは嫌われます。客観的成果に加えて、精神的成長も時間をかけて積極的に扱うのがパーソナル・コーチングと言えます。

心からワクワクできることは何ですか？

【自律型社員を養成するビジネス・コーチング】

これに対し、ビジネス・コーチングは職場のコーチングです。一般的には上司が部下をコーチングすることを言います。ビジネス・コーチングではテーマを仕事に限定します。こちらのほうは方針や目標の設定を会社でやってくれますので、第2ステップのみとなります。通常自己実現を追求すると、テーマが仕事から外れてしまいます。ただし、仕事とオーバーラップする自己実現であれば、積極的に扱ったほうがやる気を引き出せます。

ビジネス・コーチングでは、限られた時間内に結果を出さなければなりません。客観的成果がすべて、というのがビジネス・コーチングです。情緒的なものを否定するわけではありませんが、客観的成果で「ここまで来い」とやる文字通りビジネスライクなものとなります。これは仕事だから当然というべきでしょう。

もちろん成果となって現れる前の精神的成長は評価すべきです。しかし、次回からの成果につながるから評価するのであって、精神的成長のみの成果で甘んじることはありません。このあたりはパーソナル・コーチングと明確に異なります。

●ビジネス・コーチングの例

●ビジネス・コーチング入門



ビジネス・コーチングでは命令したり、『答えを与える』のではなく、相手が自ら『答えを見つけられる』ようにサポートし、相手に問いを投げかけるという、質問型のコミュニケーションによって『自分で考え、自分で動ける』自立・自律型の人材を育てることを目的とします。質問するのはなにも上司が答えがわからないからではないわけです。コーチングを用いることによって、職場は活性化すると同時に、構成員全員がストレスなしに気持ちよく働けるようになります。コーチングをバランスよく取り入れることが新時代のマネージメントと言えるでしょう。ビジネス・コーチングはSL理論(Situational Leadership)から理解するのが一番納得できます。よろしければ下記ご覧ください。

●コーチングは支援リーダーシップ

いずれにしても、上司が部下に対して、「うまく言いくるめて、思うように動かしてやろう」という、「引っばる」発想を捨てる必要があります。「引っばる」リーダーシップを取るかぎり、『自分で考え、自分で動ける』自立・自律型の人材を育てることはでき

ません。

上司と部下は対等なパートナーであり、ともに協力してベストのやり方を探し当て、あとは部下を信頼して任せる、結果報告だけを受ける、というスタイルを取る必要があります。ともに協力してベストのやり方を探し当てる、というのは一種のエキサイティングな創造行為です。この創造のプロセスを経て、始めて部下はやる気を出すのです。

職場でコーチングが根付くためには、「上司風を吹かせる、上司面をする」という上下関係のパラダイムを去ることが不可欠です。上下関係のパラダイムを温存したままコーチングのまねごとをすると、話が説教臭くなるものです。大抵部下に感情的なしこりを残すのみで、状態はまず以前より悪化します。



■ コーチングは新時代のマネジメント

ビジネス・コーチングは心理学的に見れば、画期的な新時代のマネジメントと考えることができます。『選択理論』を使って解説します。

『選択理論』心理学の大家ウィリアム・グラッサー博士(William Glasser, 1925～)によると、

1. ひとが不幸な理由の大半は、満足できる人間関係を持っていないからである。
2. ひとが満足できる人間関係を持っていないのは、どちらかあるいは両方が、関係を改善しようとして、外的コントロール心理学を用いているからである。
3. そのような関係からは苦痛がもたらされるので、どちらかあるいは両方が、相手が用いている外的コントロールから逃れようとしている。

外的コントロール心理学の表れ方は、致命的な7つの習慣となる。

1. 批判する、2. 責める、3. 文句を言う、4. ガミガミ言う、5. 脅す、6. 罰する、7. ほうびで釣る。

この習慣が実践されるところでは、基本的欲求が充足されず、問題が発生する。

命令と統制の職場環境では社員は、往々にして受け身となり、自分の考えを持つことなく、単に言われたとおりやろうと必死になります。上司の指示が的確であれば、その場では当面うまくいきます。こういった職場では、社員の自発性は期待できないため、通常人間関係も外的コントロールを用いた、ストレスの多い不愉快なものでした。

しかし、現在では経営のパラダイムが“生産指向”から“顧客指向”に転換したことにより、以前の成功体験が通用せず、上司が的確な指示を出せないうえに、部下

も自発的に動かず、会社の機能が破綻するケースが出てきています。

つまり命令と統制のマネジメントは社員を不幸にしつつ、機能面も破綻することが多く、完全に時代遅れとなってしまいました。

コーチングは命令したり、『答えを与える』のではなく、相手が自ら『答えを見つけられる』ようにサポートし、相手に問いを投げかけるという、質問型のコミュニケーションによって『自分で考え、自分で動ける』自立・自律型の人材を育てることを目的とします。

命令と統制の対極にある質問型コミュニケーションはエンパワメントと総称されます。質問するのはなにも上司が答えがわからないからではなく、部下から能力を引き出すためなのです。

質問型コミュニケーションが実践されている職場は通常上記の7つの習慣とは無縁です。外的コントロールを使うと社員から正しい答えを引き出せなくなるからです。かくして、職場は活性化すると同時に、構成員全員がストレスなしに気持ちよく働けるようになります。コーチングをバランスよく取り入れることが新時代のマネジメントと言えるでしょう。



■ コーチングによる目標達成のスピード・アップの仕組み

ポイントは

- ・自分でゴールを言葉にし、具体的にしておぼろげさをなくす。
 ゴールがわからない時は、とりあえずのゴールを決める。
 自分で設定したゴールはコーチとの約束事にし、有言実行で取り組む。

→迷いなく、そして怠りなく、エネルギーを100パーセント目標に集中できます。
 本当に望むものを手に入れるためには、一心不乱になる必要があります。

- ・孤独感がない

→人知れず苦闘する(これも悪くはないが)よりはるがいぶん気分的にラクです。

この状態で以下のコーチング・サイクルが機能します。

1回目	⇒ 行動	2回目	⇒ 行動	3回目	⇒ 行動 (続く)
問題の確認⇔対話 ゴールの明確化⇔対話 (夢は何?)		振り返り⇔対話 (少しは進んだ) レベルアップ		振り返り⇔対話 (少しは進んだ) レベルアップ	...
↓		↓		↓	
現状分析⇔対話 (何が問題?)		ゴールの確認⇔対話 現状分析⇔対話 (何が問題?)		ゴールの確認⇔対話 現状分析⇔対話 (何が問題?)	...
↓		↓		↓	
小目標の設定⇔対話		小目標の設定⇔対話		小目標の設定⇔対話	

(今できることは何?) (今できることは何?) (今できることは何?) ...
 激励(しっかり!) 激励(しっかり!) 激励(しっかり!)

つまり **行** を週単位で繰り返すわけです。

毎回何がしかのレベルアップが発生するので、ゴールの確認や現状分析をやり直しながら、自発的な小目標を設定します。コーチによってはゴールの確認や信念の醸成にNLP(神経言語プログラム・・・イメージングなど)を使う人もいます。私が使用しているマテリアルはトラインの1節です。よろしければごらんください。

コーチは結論を急がず、十分時間をかけて対話しながらアイデア・気付きを引き出し、小目標の設定につなげてゆきます。この仕組みで発想・行動とも目一杯引き出せますから、目標達成は確実にスピード・アップする、というわけです。



■ コーチングとカウンセリング・コンサルティングとの違い

大雑把にまとめると:

	カウンセリング	コンサルティング	コーチング
対象	個人	組織	両方
目的	個人の心理的平安	組織の業績向上	両方
答えの所在	カウンセラーの助言	コンサルタントの提案	クライアントの気付き

カウンセリングの心理的平安はすべてのコミュニケーションのベースと言えます。心理的平安とは「情緒的に幸福感を感じること」です。通常のコミュニケーションは用件と情緒が混在していますし、それがあるべき姿と考えられます。ビジネスでは用件のみのコミュニケーションも存在しますが、用件だけで情緒ゼロでは人は幸福になれないでしょう。ビジネス的に見ても情緒 --- 心理的平安の要素がいくらかでも含まれていることによって用件もより良く伝達され、達成されるわけです。

とくに情緒にフォーカスした手法がカウンセリングであるという考え方もできます。用件にフォーカスするのがコンサルティング、コーチングはその中間と言えますか。

それぞれのアプローチに長所・短所がありますが、絶対的優劣はありません。ケース・バイ・ケースで縦横に組み合わせる必要があります。

たとえば、

- ・軽度の心理的不全感を抱えているため、コーチングがすぐに機能しにくい場合、カウンセリングによってマイナスからゼロのレベルまで回復させ、その後コーチングによってプラスの方向に伸ばす。

- ・コンサルティングによって得られた答えを、コーチングによってスムーズに自発的行動に移す。

・コーチングによって引き出された答えとコンサルティングの提案を比較しながらいいと取りする。

要はクライアントが問題解決(ソリューション)にたどり着けばよいのです。コーチングであってもコンサルティング・カウンセリングが補完要素としてぜひとも必要です。補完要素も縦横に駆使しながら、テンポよく話を進めて行くのが「できる」コーチです。

コーチングしかできないコーチは、はっきり言ってあまり役に立たないと感じています。コーチングに戦略が感じられないコーチも同様です。コーチに人間力があって、クライアントが一目置くところがないと、包み隠さず話すのが馬鹿らしくなり、コーチングは機能しません。

●コーチングの弱点とは

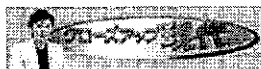


【私の所感】

ビジネス・コーチングといいますが、やはりコーチングとしては亜流です。目標設定は会社がすべてやってくれるわけですし、社員は会社の方針に忠実である以外、選択肢はありません。あんなものはコーチングのうちに入らない、という人がいても全く不思議ではないと思います。

しかし、ビジネス・コーチングはビジネス・コーチングで奥深いものがあります。経営課題の絶妙な打開策、といったものは多くは対話のなかから生まれるものだからです。コミュニケーションを円滑にし、支援という形で部下を育て、職場を活性化する手法としてのビジネス・コーチングは、すべての企業人が注目すべきものです。上司・部下とも社員全員がコーチングの心得がある、というのが進化した職場だと思います。

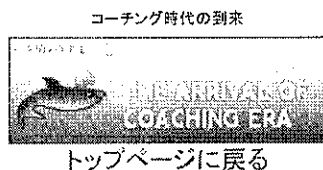
パーソナル・コーチングがやはりコーチングの本流です。個人的にはカウンセリングを受けたことはありますが、話がちっとも前に進まず、かつたるくて性に合いませんでした。直面する問題を微に入り細に入り語っても得るところは少ない、というのが実感です。つまり不完全を語って完全を希求することはできないわけです。なぜ問題に苦しんでいるのか、ではなくてどうしたら打開できるのか、が心ゆくまで語られるべきです。そうして目先の問題が落ち着いたなら、自分の人生における使命(ミッション)とは何か?という問題こそ、コーチングに最も相応しいテーマだと思います。コーチングは各人が日々いかに生きるべきか、という最も大切な問題に対して、スピーディな対応が可能な優れた手法です。私は自分のライフワークと位置付けて取り組んでおります。



NHK「クローズアップ現代」でコーチングが紹介されました
2003年8月20日(水)「あなたの“やる気”引き出します～広がるコーチング～」

日本経済新聞でコーチングが紹介されました
2003年8月28日(木)付夕刊

産経新聞でコーチングが紹介されました
2004年2月11日(水)付朝刊



主要メニュー

[コーチングを受けて見ませんか](#) [コーチングとは](#) [コーチとは](#)
[コーチングの例\(パーソナル\)](#) [コーチングの例\(ビジネス\)](#)
[体験コーチングの進めかた](#) [体験コーチングの申し込み](#)

- [コーチングを受けてみませんか](#)
- [カウンセリングとコーチング](#)
- [ビジネス・コーチング入門](#)
- [社会人のためのカウンセリング](#)
- [ライフワーク・コーチングの奨め](#)
- [オーケストラ再生のオーディオ](#)
- [オーケストラ録音を聴く](#)

■ サイト管理者:

〒555-0001
大阪市西淀川区佃5-12-5-905
コーチング実践会
代表 杉本良明
FAX 06-6477-2832
E-mail: bfath602@cwo.zaq.ne.jp

コーチングのお申込みは当サイトの[専用送信フォーム](#)からお願いいたします。

ALL COPYRIGHTS RESERVED 2003 Yoshiaki Sugimoto



WELCOME TO COACHING

コーチングの例 (パーソナル/米国)

クライアント:結局、また古い履歴書を引っ張り出すことになりそうです。

コーチ:例の海外での仕事に就けるかどうか、結果がわかったのですか？

クライアント:ええ。しかし、朗報ではありませんでした。また仕事探しを一からやり直さなければいけないようです。

コーチ:その仕事をものにするために、本当に一生懸命やってきましたよね。あなたが最終面接を終えて、はしゃいでいたことを覚えていますよ。でも、今はまったくそれがたいしたことではなかったかのように、軽く受け流そうとしているように聞こえます。本当のところはどうなんですか？

クライアント:本当はとてものがっかりしています。

コーチ:そうですね。

クライアント:自分としては、あの最終面接ではかなり気合が入っていたのですが…。あれ以上どうすればよかったのか、さっぱりわかりません。

コーチ:それは相当がっかりしたでしょうね。

クライアント:ただ、もうこの結果について、いつまでもくよくよしてたくはないんです。

コーチ:わかります。しかし、そうは言いながら、どうしてもくよくよしてしまうようにも聞こえますが？

クライアント:ずばり、その通りなんです。私は今までこんなに落ち込んだことはないと思います。たぶん、今回の仕事を手にして海外に行くことに夢中になり過ぎていたのかもしれない。

コーチ:それって、どんな感じですか？ 私は悲しみのようなものを感じますが、あなたはどうですか？

クライアント:お腹に1発、パンチを食らったような感じです。息もつけないくらいの強力なやつを。まっすぐ立つことができないくらいです。

コーチ:その傷みは、いったい何なのでしょう？

クライアント:さんざん待ちぼうけを食わされた挙句に何も得られず、ただエネルギーの無駄遣いをしたという空しさでしょうか。

コーチ:もしよかったら、今から一緒にその感覚をもう少し探ってみませんか？ 私には、この感覚をただやり過ごすのではなく、じっくりと味わうことが大切なような気がするのですが。

クライアント:そうですね。ちょっと嫌ですけど、そのままにしておいてもなくなるものではなさそうですから。

コーチ:では、それはどんな感覚なのでしょう？

クライアント:暗くて尖った感じですよ。よく見えないけれど、何かでこぼこしたものがあのような・・・。

コーチ:あなたの顔には、何を感じますか？

クライアント:プレッシャーのようなものを、自分の目の裏側に感じます。それから、眉間のあたりがこわばっていて、緊張しています。さらに、耳のなかで何か声のようなものが聞こえます。

コーチ:その声は何と言っていますか？

クライアント:今回はたくさんの声が1度に聞こえてきます。「お前には、そもそもその仕事は高嶺の花だったのさ。だいたい最初の面接がひどかったじゃないか。なのに、運よく最終面接まで行ったんでほせあがっちゃって・・・。きっとお前が背伸びをしたのも、みんなお見通しだったのさ」といった具合です。

コーチ:なるほど。それではそのボリュームを少し上げてもらえますか？ 今のボリュームを5として、6まで上げてみてください。

クライアント:声をですか？

コーチ:声もですが、傷みやプレッシャーなど他のすべてをです。ぜひその感覚を深く探求してみてください。わたしはずっとここにいますから。

クライアント:わかりました。では、ボリュームを上げます。はい、6にしました。

コーチ:何か気づくことはありますか？

クライアント:敗北感です。敗北感がまるで大きな波のように、あらゆるものに打ち寄せ、砕け散っています。

コーチ:敗北感の波ですか。あなたは安全な場所にいますか？

クライアント:ええ、波は私を通り過ぎていきました。

コーチ:心の準備ができれば、ボリュームをさらに7まで上げてみましょう。

クライアント:ああ、そうするとさらに喪失感を強く感じます。まるで夢が死んだような。何か大切なものを築き上げる最後のチャンスが急に消えたような感じです。

コーチ:夢を失ったことを本当に悲しんでいるんですね。その悲しみは、どれぐらいの大きさですか。

クライアント:とてつもなく大きいです。

コーチ: どうもそんな感じですね。今、何か気づくことはありますか？

クライアント: ええ、私は自分でボリュームを下げるができるということです。

コーチ: ボリュームを今下げたいのですか？

クライアント: はい。

コーチ: あなたにまわりついてきた喪失感や敗北感はどうなるのですか？

クライアント: これほどまでにしっかりと自分にまわりついているとは思いませんでした。今は少しそれがやわらいだようです。

コーチ: それに、それらをじぶんでコントロールできるということにも気づきましたよね。あなたには、それらを受け入れるだけの力があるのです。そして、そこからどれくらい影響を受けるかも制限することができるのです。

クライアント: 私はただの被害者ではなく、自分で選択することができるのですね。

コーチ: そうです。では、来週に向けて1つ要望があります。それは、しばらくの間、この喪失感や敗北感の中に身を置いていていただきたいということなのですが、やっていたいただけますか？

クライアント: 冗談でしょう・・・。

コーチ: いえ、真剣ですよ。あなたは、新しい仕事を探すために何をすべきか、その手順はもう知っていますよね。履歴書を書いたり、面接を受けたり、やるべきことをただやるだけです。それよりも、あなたにとって難しいのは、その喪失感とともにいることなのです。それこそがあなたにとって必要な学びなのではないでしょうか。その失望感とともにいることができたとしたら、あなたは何を心得るでしょうか？

クライアント: もっと自由になるような気がします。でも、それを喜んでやる必要はないですね。

コーチ: ありません。それにいつもやっていることをしてはいけないということもありません。大事なことは、こうした喪失感や敗北感に出会うのは、これが最後ではないということです。もし今回、あなたがそれらとともにいることができて、それらとうまく付き合うための筋肉をつけることができたなら、また今度同ような感覚を味わった時に、今よりも落ち着いて受け止めることができるはずです。

クライアント: 感情のフィットネス・プログラムのようなものですね。

コーチ: そうですね。まさに天があなたのためにとおきのスポーツ・クラブを提供してくれたのかもしれない。せっかくだから、それを活用して、これからの人生で出会う喪失感や敗北感に負けないだけの強さを身につけてみませんか？ここで、あなたに考えてもらいたい設問があります。それは、「この喪失感から、私は何を学べるか？」というものです。

クライアント: なるほど。それについて考えることで、たくさんの学びがありそうですね。

邦題『コーチング・バイブル』 R. ウィットワース他 1998年 CTIジャパン訳

● カウンセリングとコーチング

- [ビジネス・コーチング入門](#)
- [社会人のためのカウンセリング](#)
- [ライフワーク・コーチングの奨め](#)

コーチング時代の到来



[トップページに戻る](#)

主要メニュー

[コーチングを受けて見ませんか](#)

[コーチングの例 \(パーソナル\)](#)

[体験コーチングの進めかた](#)

[コーチングとは](#) [コーチとは](#)

[コーチングの例 \(ビジネス\)](#)

[体験コーチングの申し込み](#)



おはようございます。
ライフワーク・コーチングのホームページへようこそ！

昨日 54
今日 13
累計 34056



LIFEWORk QUEST THRU COACHING
ニーズからライフワークを見つけ、追いかける

最終更新日:
2006年10月20日

ライフワーク・コーチングの奨め

○パーソナル・コーチ 杉本良明 ▶ ブログ: [カウンセリングとコーチング](#)
コーチング実践会代表。1959年兵庫県出身。関学大(経)卒。専門はシステム開発と語学(英語・中国語)。本業にコーチングを活用するかたわら、コーチングのプロとして活動し、官庁・学校・企業の研修講師も担当。研修・講演のお問合せ



▶ コーチング書籍を上梓しました

オリジナルコラム550篇

私の転機

■ ライフワークとは

[クライアントさんのメールより](#)

ライフワークとは、終身で関わっていただける活動をいいます。オーナー経営者は終身ですから問題なし。年取っても現役が可能です。自営業もこれに準じます。たとえば自営の和菓子屋のオヤジさんにも定年はありません。和菓子作りがライフワークなら終身でやれます。

しかし、サラリーマンはいずれ定年や、それに準じた形で終わりが来ます。つまり長年のキャリアは定年を迎えて中断されます。ですから定年前にライフワークの準備をしなければなりません。ライフワークを真剣に考えないと人生最後の20年、ほんとは辛いことになってしまいますし、長生きできないでしょう。

人生も40代に入ってくると誰でも真剣にライフワークを考える必要があります。

私がライフワークに求める条件とは:

1. ひとりでもできる
2. 年取ってもできる
3. 人のためになる(人と関わることができる)

この条件の中ではなんと言っても3が重要です。1・2だけなら単なる「手なぐさみ」だからです。1~3をすべて満たすものとして私はコーチングを選んだわけですが、あなたはライフワークに何を考えておられるでしょうか？

ご存知のように、ライフワークとは本来、「私は〇〇するために生まれてきた」「私の人生の使命は〇〇することだ」と確信を持つことのできる活動のことです。



コーチングを受けてみませんか

■ 仕事の限界

経営側にいる人の中には仕事がライフワークである、という例外が少数ですが存在します。しかし、私のコーチング経験から言うと、雇用されているサラリーマンで、仕事にそこまで没頭できる人はまあいない、と思っています。そこそこやりがいがあるなら、上々と言わなければならないのが実情ではないでしょうか。

今仮にやりがいがあったとしても、景況や業界環境、会社の業績とか人事などで先行きどうなるかわかったものではありません。それに会社が奨励するように、サラリーマンが仕事に全人生を賭けたとしても、

定年退職すれば思い出しが残らない

のです。ならどうすべきなのか。仕事は仕事としてベストを尽くしたとしても、定年後の人生の準備を行かなくてはなりません。このためには、

仕事・家庭以外の第3の世界をいかに充実させていくか

がポイントです。仕事や職場環境はどう頑張っても自分の思い通りにするには限界があります。やるだけやったら、後は第3の世界を充実させることを、私なら提案します。

第3の世界が老後のライフ・ワークに繋がるものであればベストです。



コーチングを受けてみませんか

■ ライフワーク探しのパターン

ライフワークを探し当てるパターンは以下2通りあるのではないかと思います。

1. 30までにライフワーク探しを完了

「ライフワーク＝起業」の人生を送ります。成功者が多く、究極の例は松下幸之助さんや本田宗一郎さんがこれです。生涯現役の人が大半です。

2. 60までにライフワーク探しを完了

「ライフワーク＝第2の人生」のパターンです。職業とは別にライフワークを持ち、職

業からライフワークに軸足をシフトさせていき、豊かな老後を築くこととなります。ライフワークは必ずしも起業と直結しませんが、脱サラで起業に成功する人もいます。起業できて収入があるなら、より望ましいことは言うまでもありません。

このページをご覧になっているあなたは、おそらく2のパターンが当てはまるのではないのでしょうか。

何らかの事情で現在ライフワーク探しの真っ最中という方もおられることでしょう。もしそうなら、ライフワークを見出して豊かな人生を送るためのチャンスが与えられたに違いありません。

しかし、ライフワークを見つけるということは、普通そう簡単なものではありません。当初はとてつもない苦難や試練に思えるものです。そこを読み誤らないのがポイントです。



コーチングを受けてみませんか

■ ライフワークはワクワク感

どのようにライフワークを見つければいいのか。キーワードはワクワク感です。以下名著『ソース』の一節です。

人にとって最高の責任感とは、自分自身に正直になり、自分の心からの願いやニーズに忠実になることです。そうすることで、自分自身にとってもまわりの人間にとっても、ずっと魅力的な人間になれます。そうした生き方をしている人はバイタリティーにあふれながらも、心がゆったりと落ち着いて集中力があります。気力や体力が不自然に失われることはありません。自分のニーズを満たしている人は、家族や社会のために、より多くの貢献をすることができるのです。

生まれながらのワクワクを追求することこそ、もっとも責任ある生き方であり、人間として一番大切な行為なのです。

自信が生まれ、心身ともにくつろぎ、劣等感にさいなまれることもなくなります。人生に対する深い満足感が生まれるのです。それは、自分という人間を十分知って生かしているという自覚に根ざしています。こうした生き方をしている人からは喜びがにじみ出てくるので、家庭でも職場でもプライベートな面でもやりたいことがスムーズにすすみ、まわりの人間にもよい影響を与える結果になります。

責任感に関する誤解は、私たちの社会の中で一番根強い誤解です。人々は数多くの言い訳をつくり、自分の人生が悲惨なのは仕方がないと言い聞かせます。生き方を変えることはしないで、自己を正当化する高い壁を築き、その中に自分のワクワクを閉じ込めています。そのくせ、どうして自分はこんなに人生に疲れているのかと悩むのです。

もっとも責任のある生き方は、自分が大好きなことを見つけ、それだけを追求することです。なぜなら自分の心を燃え立たせる行為は、心の奥深くにある魂の望みだからです。生まれながらのワクワクをはぐくみ育てるのが、大切であり、責任の最高の形です。自分が夢中になれることをしていると、奇跡的な力がよびさまされてきます。この奇跡の力を生かすこ

とがもっとも責任のある生き方なのです。

私たちのワクワクは生まれつきのもので、それには存在意義があります。

自分のワクワクに気付き、それを十分に生活の中で生かしきり、最終的にはそれを使って社会や人類に貢献すること。それがこの世に生を受けたあなたの存在意義なのです。

自分にとって自然な方向に進んでいないときに、はじめてやる気が必要になります。それも持続しませんし、たいして効果がありません。外からやる気を植えつけようとしてもめったに長続きしませんが、内側から起こったやる気は持続し、実行力があります。

心から夢中能れるものがあると、人はそれを無心に追い求めます。そのワクワクをまわりの人間も認めてくれ、励まされると、ワクワクに自己推進力がつき、勝手にどんどん前進していきます。内からわき起こる情熱がその人の人生をぐいぐい引張って、自動操縦を始めるのです。

心からワクワクするものがあると、人はそれをしたいと願い、単純に、するのが楽しいと感じます。人生が前向きになり、心が満たされます。自分を叱ったり励ましたりする必要がありません。ワクワクがあなたを先へ先へと引張ってくれます。

ワクワクというのは努力して発見するものではありません。それは生まれつき備わったものです。あなたという人間をあなたらしくしている要素であり、自分の中にあっても発見できるものです。

『ソース』 マイク・マクマナス 1999年 ヒューイ陽子訳

結局、

「自分のワクワク感は何なのか」

これが原点になります。

本当に「やりたいこと」は「好きなこと」であるはずですが、これは間違いありませんね。

しかし、しばしば「やりたいこと」は「やらねばならないこと」であるとか「やらねばならないと思込んでいること」でもあるわけです。

ここの理解が大切で、

- ①「好きだからやりたい」のか、
- ②「やらねばならないからやりたい」のか、
- ③「やらねばならないと思込んでいるからやりたい」のか、

はっきり分別しなければなりません。

- ①はライフワークになりえます。
- ②は単なるニーズで、やむを得ず、という受動的欲求です。ライフワークにはなりえません。
- ③は幻想・錯覚の類です。自分の真の欲求が何か、改めて気付く必要があります。

ポイントは心の奥からの声に忠実に従うということです。



コーチングを受けてみませんか

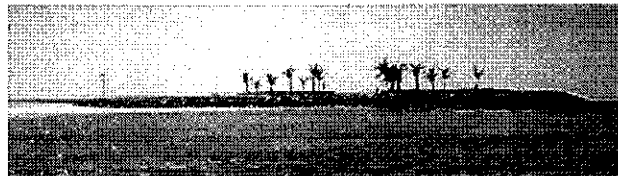
■ ライフワークの目覚めとは

私はライフワークを見出すのは、普通は「差し迫ったニーズ」がきっかけ、だと思っています。

人生よくできたもので、「なりたい自分」がわからずにいると、ある日差し迫ったニーズという形で試練がやってきます。これと必死に向き合うことによって、「なりたい自分」がだんだんわかってくるのです。

これまでの経験からして、なりたい自分がホントにわかっている、という人は人口の1割いるかな、という感じです。もちろん、私もついこの間まで「なりたい自分」がわかりませんでした。

ということは、最初からライフワークがわかっていて、自分で計画を立ててその方向に進んで行ける人なんて、少数も少数、ほんの一握りではないかと、私は思うのですけれど、どうでしょうか。



コーチングを受けてみませんか

■ コーチングは何が画期的なのか

コーチングという言葉は比較的耳新しい言葉です。私は3年前にはこの言葉を知りませんでした。しかし老若男女を問わず、生まれてこのかたコーチングをやったことがない、という人はまずいないでしょう。要は質問して答えを引き出したら、コーチングです。

昔はそういう言葉を使わなかった、というだけのことです。

コーチングという言葉を使わなくても、質問型のコミュニケーションが、意欲を引き出したり、発想を引き出したりするのに効果的である、というのは賢明な人なら昔から気付いていたことでしょう。コーチングの効果というのは昔も今も変わらないはずで

では何が画期的なのか。

私に言わせると、個人が週1回電話でコーチと話すというスタイルが「コーチング」という言葉の出現とともに定着したことです。このスタイルはパーソナル・コーチングと呼ばれます。

私のコーチング活動は100パーセント、インターネットに支えられています。すべてインターネットから連絡があってコーチングを開始します。実際にクライアントさんとお会いすることもあります。ほとんどのクライアントさんとは面識がありません。そして面識がないまま数ヶ月間コーチングを繰り返し、顔を知らないままお別れするのです。

・・・これがお互い抵抗なくなったことが画期的だと思います。

社会に存在する相談者というリソースが、より円滑に活用できるようになりつつある、と言えないでしょうか。インターネットを介して相談を行いますので、この形態はネット・カウンセリングと呼ばれます。

私は若い頃、眼病を患って、孤独な境遇で引きこもっていたことがあります。日本に一人くらい自分の相談相手はいるだろうに、それにアクセスできたらどんなにいいだろうとよく思ったものです。

相談相手として、「命の電話」というのがありますが、名前からしてこれは敷居が高すぎるでしょう。110番みたいで、まず普通は使いたいとは思いません。

職場や家庭で用を足せない相談事は必ずあるのですが、昔は文字通り足を運んで、相談者の門を叩かなければならなかったのです。今後はインターネットも普及したため、電話・音声チャットで見ず知らずの人と相談することが、いよいよ抵抗なくなってゆくことでしょう。

これは社会全体にとって大変好ましいこと、社会の進歩だと思うのです。私はこうした時代に生まれ合わせたことを心から喜んでいきます。



コーチングを受けてみませんか

■ 素顔をさらけ出す場

職場では、その会社の構成員としての顔と個人の素顔が必ずしも一致しません。職場では職場向けの言動というものが厳然として存在するのです。

それでは、家庭において素顔をさらけ出すことができるのでしょうか。これも、時と場合によります。家庭においては、夫の顔があり、妻の顔があります。あるいは父親の顔があり、母親の顔があります。それは、必ずしも自分の素顔とは一致しません。もちろん、それが一致するのが望ましいのですが、現実はそうも行かないことが多いのです。

そこで、自分の素顔をさらけ出すことができる「第3の場」が必要になってきます。そ

これは、職場・家庭以外の人間関係にのみ実現するのです。たとえば高校・大学の同級生であったり、趣味の友人であったりするわけです。そういったコミュニケーションの場を確保することが、職場や家庭で精神衛生を健全に保つ秘訣であり、人生をより楽しく、充実させる必要条件です。

仕事・家庭以外のコミュニケーションの場で何を話すのか、これは結局、「何のために生きているのか」、「自分は人生で何をやりたいのか」、「より良く生きるにはどうすればよいのか」、という根源的な問題を、直接的間接的に語り合う、ということなのでしょう。職場・家庭でこんな話はできません。とにかく目先のことに追われているからです。

通常、「第3の場」でコミュニケーションを取るためには、どこかに集まって、多くの場合飲食をともにすることになります。時間もかかるし、飲食費・交通費もかかります。

パーソナル・コーチングはまさに「第3の場」であるわけです。コーチングはもちろんお金はかかりますが、深夜でも早朝でも、定期的に短時間、「第3の場」のコミュニケーションが持てるわけです。ただし、コーチは良きメンターである必要があります。



コーチングを受けてみませんか

■ ライフワーク・コーチングの奨め

コーチングは本来自己実現の手法です。日本ではビジネス・コーチングの方が知られており、個人向けのコーチングはその陰に隠れていますが、個人向けのコーチングこそ実はコーチングの本流なのです。

コーチングではまずクライアントさんの差し迫ったニーズを支援するわけですが、ほとんどのクライアントさんは、差し迫ったニーズに向き合う過程で自己実現に目覚めて行きます。ですから、

コーチングでは、クライアントさんの差し迫ったニーズの支援に加えて、ライフワークを探し当て、それを追求していくことも支援します。

ニーズの目標達成の支援の延長上で、ライフワークの支援を連続させるということですね。ライフワークを軌道に乗せるためには通常、下記のステップを踏まなければなりません。

第1ステップ: 自分の人生の使命を理解し、戦略的に目標設定をする

第1ステップでの目標は単なる理想ではなく、現実的なもので、戦略がなければなりません。また、戦略的に目標設定したとしても、自分の人生の使命が正しく理解できていなければ、早晚第1ステップを必ずやり直すことになります。第1ステップが完了すると、その人は目標に対して燃えるような意欲と情熱を手に入れます。

第2ステップ: 設定した目標を全力で達成する

第2ステップでも困難は多いですが、既になりたい自分がかっちりしていますので、失敗を重ねながらも突き進んでゆくことになります。第1ステップのような迷いとは無縁です。

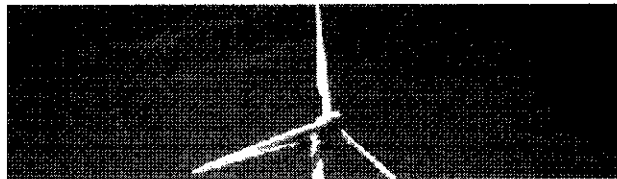
ライフワークの道程をただひとりで歩いて行くのは、もちろん可能ですが、やはりひとりの限界はあるのです。最も効率的か、というところは言い難いでしょう。

コーチングを活用すれば、最速で歩いて行けます。

「想いを口にすると・・・これこそが自分の考えを整理し、実際の行動を起こす秘訣だからです。人間はそのようにできているのだと考えますが、いかがでしょうか？

スピーディーに行動を起こすためには対話が必要なのです。適切な対話相手がいれば、一人で取り組むよりも断然張り合いがありますし、進みます。個人でコーチングを受ける人が近年飛躍的に増加しているのはこうした理由からです。

あなたもまずは差し迫ったテーマからコーチングを始めてみませんか。



コーチングを受けてみませんか

コーチングの詳細に関しては筆者の運営する下記サイトをご覧くださいませと幸いです。(現在「コーチング」でGOOGLE1位です)

○コーチングを受けてみませんか コーチング実践会

納得いく助言者の人選を行うには体験(お試し)でセッションを受けてみるのがよいと思います。体験セッションは無料のところと有料のところがあります。私のところでは無料で体験いただいております。

【守秘義務厳守】

○体験セッション(無料)のお申し込みはこちらです

体験セッションで負担いただくのは電話代のみです。あなたにリスクは全くありません。体験セッション後に、コーチングを継続して受けるかどうかはあなたの全く自由です。

ご希望の方はコーチングガイド(無料)をお送りしております。希望される方はこちらからお申し込みください。

クライアントさんのメールより:

昨年の4月から今日までの約1年半の間、本当にお世話になりました。そして本当にありがとうございました。

杉本さんとお話しをさせてもらう前は、出口が見えない中で悩んでいました。今思えば、自分で掘った穴に自分から落ちていたように思えます。管理者となると同時に、それまでと全く違う職場に異動となり、何をしたらよいのか？どう振る舞えばよいのか？自分に務まるのか？この先どうなるのか？が分からず、すっかり自信を失っていました。

そんな中、インターネット上で杉本さんのホームページを見つけ、すがる思いで連絡を取らせていただいたことを覚えています。

毎週1回、杉本さんのお話しは私にとって励みであり、救いでもありました。自らの豊富な人生経験から発せられる言葉のひとつひとつが、心に響き、勇気づけられ、また深く感心させられることもしばしばでした。そのおかげで、少しずつ、今の状況を前向きに受け止められるようになり、自信を取り戻していくことができました。良い意味で開き直りができるようになったのも大きいと思います。

これからは、更なるステップアップを目指します。仕事以外にも活動の場を少しずつ広げ、仕事と家庭とは別の「第3の世界」でも、自己表現ができるようになりたいと思います。それが良いライフワークにつながられるとベストだと思っています。

杉本さんとのコーチングの時間は、私にとって本当に貴重な時間でした。またその時に記したメモは私にとっての宝物です。時々、読み返しながら「そうだ、そうだ。」「大丈夫、うまくやれる。」と自分に言い聞かせています。

今日で杉本さんとのコーチングを「卒業」させていただきました。明日からはこれまでの杉本さんからいただいたたくさんの言葉、アドバイスを糧にして、頑張っていきたいと思います。そして、(ご迷惑でなければ、)その様子は時々、メールでご報告させていただきます。どれだけ頑張っているか、本当に頑張っているのかをお伝えさせてもらえれば、と思います。

またこれからも、悩んでいること、どうしても相談したいことがあった場合には、再度、コーチングをお願いするかもしれません。その際はどうぞよろしく願いいたします。

本当に本日までありがとうございました。これからも杉本さんのブログを毎日、拝見させていただきながら、今後のますますのご活躍を心よりお祈りいたしております。

(大阪府Y様)

3ヶ月間のコーチングどうもありがとうございました。きっかけだった上司との関係の悩みは体験セッションで終わり、その後はあっという間にライフワークコーチングにまで進んでしまいました。さすがです。ライフワークに進んだ後も、コンサルタント的な提案までしてください、まさにカウンセリングからコンサルタントまで、コーチングのフルコースを体験できたと思っています。

自分の使命を見つけてしまった後は迷いの無い人生を送れることも、実感としてわかるようになりました。今は仕事を辞めることもあり、開放感に浸っています。人の望むような人生だけを生きてきた自分と決別できた喜びのようなものを感じています。これからは以前より堂々と胸をはって生きて生けるような気がします。もちろん時に落ち込むこともあるのですが。。。

私も杉本コーチのように、クライアントに自分が味わったような開放感を与えられる

コーチになりたいです。ただしコンサルタント力をつけるには勉強が必要ですね。私はSEというバックグラウンドは持っていないので、私なりのコンサルタント力が発揮できる分野を見つけます。道はまだまだ険しいですが、進むべき方向は決まっています。コーチという伴走者がいると、進む速度は非常に速くなりますね。

どうもありがとうございました。

(徳島県 M様)

自分の現在の状況について、行き詰まりを感じ、何か、出口を見つけたい、そう思っ
てすぐのようにお願いしたコーチングでした。単に"傾聴"に徹する心理学的"カウ
ンセリング"とは異なり、人生経験の豊かな杉本コーチからの確な"導き"やアドバイ
スが頂けるパーソナルコーチングの方が心強く、自分が見えてくる期間が短かったと
思います(約3ヶ月程で一段階)。その間、いろいろと示唆となるアイデアを多数頂戴
することもできて大変感謝しております。結果的にワタシに必要なだったのは単に目
標達成のためのコーチング、というよりは 自分探しのカウンセリングであったので
すが、その点では、パーソナルコーチングに、カウンセリングの要素を取り入れてお
られる杉本さんと出会えたのは、本当に天啓であったといっても過言ではないと思
います。ありがとうございました、そして今後ともよろしく願い致します。

(沖縄県 S様)

杉本コーチの良さは、惜しみ無く心からのサポートして下さることだと思います。人
間的な深さを感じるので安心して何でも相談することができました。その時の私の状
態にあわせて、必要な文章を送ってくださったり、本を紹介して下さったり、大変大
きな気づきになりました。たった3ヶ月で3年分成長した気分です^^

私にとってはコーチというより人生の師匠的存在です。またお世話になると思います
のでその時はよろしく願いします。

(愛知県 F様)

カウンセリング/コーチング

オリジナル コラム550篇

どれからでも結構です。
お気軽にチェックしてみてください・・・



- 550 日経経営セミナー
- 549 『黄金律』
- 548 目標を仕切ちなおす
- 547 想いが出て来ないならアンコーチャブル
- 546 時間にルーズな人
- 545 管理職の誤解
- 544 優劣でなく個性で勝負しよう
- 543 スпам・メール
- 542 ないないづくし

- 541 礼節＝承認
- 540 コーチングってどうすることですか
- 539 農民気質と狩猟民気質
- 538 恐ろしげな声付き
- 537 コーチングでなくて何がイカンのか
- 536 オジサンの社会経験
- 535 片付けられないのは
- 534 クローキング
- 533 親切は自己承認が引き寄せる
- 532 感性の違いを乗り越えるためには
- 531 うぬぼれ、傲慢大いに結構
- 530 断定形で発言するのはやめよう
- 529 対話として自然であるかどうか
- 528 ページランク5
- 527 結局申し込まない人は申し込まない
- 526 提案したらダメなのか
- 525 自己承認と成功哲学
- 524 自己承認ができていない人は
- 523 ちょっとした感動
- 522 自分の生き方を肯定すること
- 521 メモ魔vsメモ極少派
- 520 コーチング力は国語力
- 519 昔の経営者
- 518 早朝勉強会
- 517 質問の技術は定義から
- 516 新快速の威力
- 515 指示・命令・外的コントロールの時代の終焉
- 514 一体何が悪いのか
- 513 学校マネジメント
- 512 恋愛のトラブル
- 511 日経社告
- 510 雑誌で紹介
- 509 NLP入門セミナー
- 508 靖国神社に行ってきました
- 507 プラスの自己
- 506 開き直りは自己承認
- 505 幼い相手のコーチング
- 504 外的コントロールの生んだ悲劇
- 503 農民と狩猟民
- 502 コーチングの社会通念
- 501 満足のズレ

- *** コーチングを受けてみませんか
- *** コーチングとは(私見)
- *** 社会人のためのカウンセリング
- *** カウンセリングとコーチング
- *** ビジネス・コーチング入門
- *** ライフワーク・コーチングの契め
- *** オーケストラ再生のオーディオ
- *** オーケストラ録音を聴く

<u>001～050</u>	<u>051～100</u>	<u>101～150</u>	<u>151～200</u>	<u>201～250</u>
<u>251～300</u>	<u>301～350</u>	<u>351～400</u>	<u>401～450</u>	<u>451～500</u>

[501~550](#) [551~600](#) [601~650](#) [651~700](#) [701~750](#)
[751~800](#) [801~850](#) [851~900](#) [901~950](#) [951~999](#)



■ 相互リンク募集中！

相互リンクご希望の方は下記要領でリンクを張っていただき、メールにて貴サイトの①タイトル②URL③紹介文④相互リンクしていただいたページのURL、をご連絡ください。

タイトル: ライフワーク・コーチングの奨め

URL: <http://coach.client.jp/lifework/>

紹介文: ライフワークのためのコーチングのサイトです。

なおリンク作業はまとめて行っていますので、しばらくの遅れはご容赦願います。

○相互リンク

○簡単相互リンク

- オーケストラ録音を聴く
- オーケストラ再生のオーディオ
- ビジネスマン・バイブル
- 大幸経営研究所
- DAITO BAND SAW / DRILL
- とくリンク集トップ相互リンク
- 相互リンク強化協力隊Ⅷ
- 相互リンク強化協力隊Ⅸ
- 相互リンク強化協力隊Ⅹ
- メディアネット・ジャパン SEO対策セミナー ヤフー登録、Google上位表示のSEO対策セミナーの案内
- 女性の電子コミュニティキャナルタウン



■ サイト管理者:

〒555-0001
大阪市西淀川区佃5-12-5-905
コーチング実践会

代表 杉本良明
FAX 06-6477-2832
E-mail: bfath602@cwo.zaq.ne.jp

All copyrights reserved
2004 Yoshiaki Sugimoto



WELCOME TO COACHING

コーチングの例 (ビジネス)

部下:最近、私のテリトリーで売上が極度に不振なのです。

上司:と言うと?

部下:決算で売上を先食いしたので、ある程度は仕方がないのですが、ここに来て引き合いがさっぱりないのです。

上司:そうか、引き合いがないのは仕方がないとして、君は先週どんな取り組みをしたのかな?

部下:取引先を回って販売ツールを活用しながら、クロージングに持っていくのですが、成約しないんです。どうも商品の需要に限界を感じているのですが。

上司:新規の取引先はきちんと開拓してるのかな? 新規開拓しないとジリ貧だと思うが。

部下:それが…。新規の取引先を開拓しようと回っては見るものの、相手にされないことが続くと減入ってくるので、どうしても自分の通いなれた取引先に行ってしまっていますね。

上司:新規の取引先を開拓するにはどうしたらよいと思う?

部下:…やはり、まずは訪問して自分を売り込むことをしなければすべては始まらないでしょうね。

上司:訪問して自分を売り込むとは具体的にどういうことなの?

部下:う～ん、まず担当者と親しくなって、それから決定権のあるキーマンに引き合わせてもらうことでしょうね。

上司:担当者と親しくなるということについて、君はどんな問題を感じるのかな?

部下:それが…。私はあまり社交的な人間ではないので、やはり初対面の相手に気後れがしてしまいます。話が持たないこともありますし…

上司:話が持つようになるにはにはどうしたらよいと思う?

部下:そうですね…。いくつか話題を準備して行って、それを話すのがいいかもしれませんが。とくに業界の裏情報などはどこでも関心があるようですから。

上司:業界の裏情報はどうしたら手に入るのかな?

部下: やはり取引先さんから仕入れるしかないと思います。ということは訪問した先で情報収集して、それをほかでしゃべることで、また新しい情報が仕入れられそうですね。(ここで気づき発生)

上司: そうだね。そうしたら取引先訪問も少しは楽しくなるんじゃないの？

部下: おっしゃるとおりです。私はこのところ目標数字に追われて、どうも性急に売り込みをかける傾向があったように思います。それで取引先に嫌われてしまったこともありました。(ここでも気づき発生)

上司: じゃ今週はどうするの？

部下: そうですね、あまり短期的に刈り取ることを考えず、見込み客作りを根気よくやってみようと思います。仕入れた情報を自分でうまくアレンジすれば聴いていただけのような気がします。(指示していないのに自分でやり方を提案した)

上司: なるほど。ほかにはできることはないかな？

部下: そうですね、週刊誌とかで、新聞には出てない話題ネタを仕込んでいくのも面白いんじゃないかと思います・・・(同上)

- [カウンセリングとコーチング](#)
- [ビジネス・コーチング入門](#)
- [社会人のためのカウンセリング](#)
- [ライフワーク・コーチングの奨め](#)

コーチング時代の到来



[トップページに戻る](#)

主要メニュー

[コーチングを受けて見ませんか](#)

[コーチングの例 \(パーソナル\)](#)

[体験コーチングの進めかた](#)

[コーチングとは](#) [コーチとは](#)

[コーチングの例 \(ビジネス\)](#)

[体験コーチングの申し込み](#)



おはようございます。
 ビジネス・コーチングのホームページへようこそ！
 日経経営セミナーは無事終了 NEW! コーチング書籍を上梓しました

に掲載されました

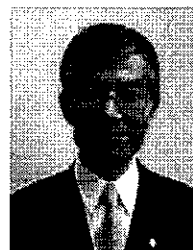


WELCOME TO BUSINESS COACHING
 マネジメント力とは人間力とコミュニケーション力

最終更新日:
 2006年10月20日

ビジネス・コーチング入門

○ビジネス・コーチ 杉本良明 ▶ ブログ: [カウンセリングとコーチング](#)
 コーチング実践会代表。1959年兵庫県出身。関学大(経)卒。専門はシステム開発と語学(英語・中国語)。本業にコーチングを活用するかたわら、コーチングのプロとして活動し、官庁・学校・企業の研修講師も担当。研修・講演のお問合せ



杉本良明のビジネス・コーチング入門(日経BPスキルアップ・メール・バックナンバー)

オリジナルコラム550篇

■ ビジネス・パーソンのたしなみ、コーチング

コーチングという言葉を知ったという人もいれば、コーチングと聞いて「なんとなく胡散臭そうだ」と思う人もいることでしょう。しかし、だれでも必ず「コーチング手法」を日常生活で使っています。

要は質問して答えを引き出せば、それで一応コーチングであるわけです。コーチングだと知らずに無意識に使っているわけですね。

コーチングを意識的に正しく、そして忍耐強く使えば、部下が自発的に考え、自発的に動いてくれる、意欲・活力に溢れた職場をつくることができます。何の変哲もない普通の人材からやる気集団が生まれるのです。ただの小麦粉と卵から美味しいケーキができるようなものではないでしょうか。

ですから「コーチング」を正しく理解することは、今日ビジネス・パーソンの基本的なたしなみと言っていいと思います。



研修・講演のお問合せは

■ ビジネス・コーチングとは・・・

ビジネス・コーチングとは何か。もちろん、例外はあるのですが、ビジネス・コーチングとは、コーチング・スキルを使った説得術であると言ってしまってもいいと思います。8~9割のケースがこれに相当するでしょう。

コーチング・スキルとは上司が既に答えを持っているのですが、あくまで問いかけて、部下に答えさせる、というものです。

「君、これはどうするつもり？」

「それだと、〇〇という問題がでてくるわね。これはどうするの？」

「う〜ん、その考え方はあまり賛成できんな。たとえばこう考えてみたらどう？」

「そう、だがまだこの問題は残ってるわね。これはどうするの？」

「まあ、そんなとこかな。君ならやれるだろう。いつまでにできそうかな？」

「じゃあ、しっかり頼むよ！」

単に「〇〇するように」と指示するのにくらべて、コーチング・スキルを使ったほうが断然やる気が出ます。コーチング・スキルは押し付けや命令がなく、すべて部下が自分で選択し、自分で決めたという形を取るからです。

部下の中には意識は低いし、何も考えていない人が必ずいるものです。と言うより、もともと部下とはそういうもの、と割り切るくらいでちょうどいいのかもしれませんが。

上司が部下からやる気を引き出すとはどういうことなのか、これはひとえに「納得させる」ことに尽きるでしょう。納得すれば自発的に動きます。何も言わなくても部下が率先して仕事をするとすれば、それは日頃の「納得させる」努力のたまものと言えます。

部下を納得させるにはやはり説得しかありません。ビジネス・コーチングは、質問型の対話で説得する、というアプローチです。上司と部下の意識の格差を辛抱強く対話を重ねていきながら埋めていく作業、ということになります。

説得は説教とは違います。説得は対等ですが、説教は上からモノを言うことです。説教は必ず背景に「批判」がありますが、説得は「批判」があってもうまくいきます。

説教は上司の権限を行使して命令したり、上司の立場をかさに着て感情的になったり、がありますが、説得は上司の権限や立場を一切使いません。使った時点で「説得」ではなくなるからです。

ビジネス・コーチングは、あくまで忍耐強く説得することです。指示すれば1分で済むことが30分かかるかもしれません。しかし30分後に部下が「納得」していれば、以後自発的に動いてくれるので、30分かける値打ちは十分にある、ということになります。

ビジネス・コーチングは忍耐なのです。

〇コーチングの例(ビジネス)



■ コーチング・スキルとコーチング

コーチング・スキルとコーチング、私はこの2つを分けて使っています。どう違うのかというと、

●コーチング・スキル： コーチ側が答えを持っている

○コーチング： コーチ側が答えを持っていない

大まかな方向は決まっているが、細部が決まっていない場合もコーチングに入ります。狙いは異なっていて、

●コーチング・スキル： 相手の意欲を引き出すのが第一の目的

○コーチング： 相手の発想を引き出すのが第一の目的

もちろん意欲と発想は相関関係にあり、意欲を引き出せば発想が、発想を引き出せば意欲が引き出されるわけですが、上記のように単純化できます。

世間でビジネス・コーチングと言っているのは、たいてい「コーチング・スキル」の方です。コーチング・スキルであってもコーチングであっても、外から見ている限りは同じに見えます。では具体的にどう違うのかというと、

●コーチング・スキル： あたかも相手が自分で発想し、自分で選択したかのように錯覚させる

○コーチング： 相手が自分で発想し、自分で選択する手助けをする

上司と部下でともに解決策を練り上げるという場合はコーチングに入ります。以上をまとめると、

●相手のレベルが低ければ、コーチング・スキル

○相手のレベルが高ければ、コーチング

つまり相手のレベルに応じてコーチング・スキルとコーチングを使い分ける必要がある、ということです。相手の成長に伴って、コーチング・スキルから本物のコーチングに進化していくのがあるべき姿です。レベルの高い低いは相対的なものであり、良い悪いと短絡しないでくださいね。

世の中ではコーチングと称していますが、実際はコーチング・スキルどまりのケースが多くあります。たとえば「子育てコーチング」「教育コーチング」などといったものはコーチングの要素がまったくゼロでないにせよ、実際はコーチング・スキルでしかないわけです。

日本ではコーチングは、まずマネジメント手法としてマスコミで紹介されました。その結果、コーチング＝コーチング・スキルといった皮相な見方が蔓延しているように思

います。コーチング・スキルというのはコーチングを意欲の引き出しに限定して応用したもので、コーチングの一部ではありますが、すべてではありません。コーチング・スキルとコーチングに分けて理解すれば、より正しくコーチングが理解できるでしょう。



研修・講演のお問合せは

■ 価値観の調整

ビジネス・コーチングは大前提として、

・組織の構成員は組織の方針・目標に忠実でなければならない

のです。たとえば売上10パーセントアップが目標、と言い渡されて、いや反対です、せいぜい現状維持がいいところでしょう、ではハナシになりません。そんな無茶な、をなんとかするのがビジネス・コーチングです。じゃあ、10パーセントを達成するにはどうすればいいか、で始まるのです。

さて、中間管理職のあなたはどうしますか？そもそもあなたはこの目標に納得できますか。もしかしたら「上層部が勝手に決めた数字でいい気なもんだ」と思うかもしれませんが、あまりに現実離れた数字なら、異を唱えるのは当然必要です。しかし達成できない理由を主張してとことん食い下がっては却ってあなたの評価をさげしてしまうでしょう。

こんな場合はどうするか？たとえば、「目標とはめざして掲げるものであって、必ずしも確実に達成できるものでなくてもよい。その方向に向かって精一杯努力すればいいんだ」とあなたなりに咀嚼することが必要です。この「咀嚼」とは会社の価値観とあなたの価値観を調整することです。ここで言う「価値観」は考え方の体系という意味です。

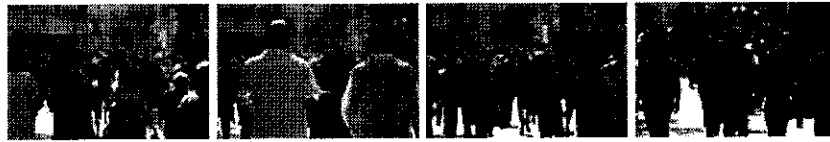
さて、あなたがこの方針を下達すれば、おそらく部下はそんなの無理です、と言うことでしょう。また声に出して反論しなくても、白けているかもしれない。上司であるあなたも同じことを感じたわけですから、これは当然であるわけです。

この状態でいかに部下と戦術を論じようとしても、ハナシは前に進みません。仮に進んだように見えても、部下が納得できていなければ、空論であるに違いありません。これは問題は戦術以前の「価値観」(考え方)にあるからです。

この場合はあなたが部下のために自分の「咀嚼」を提示し、会社の価値観と部下の価値観を調整する必要がありますね。もしかしたら部下が必要な「咀嚼」はあなたが必要だった「咀嚼」とかけ離れているかもしれません。

ビジネス・コーチングとは戦術を論じる以前に、上司と部下が同じ土俵に立つこと、すなわち価値観をそろえること、が不可欠です。そして価値観をそろえるにはそれに見合った人間力(EQ)が必要なわけです。

コーチング・スキルは大切ですが、単にコーチング・スキルだけではビジネス・コーチングはうまく行きません。巷間の書物にはこういったポイントがあまり触れられていないように思います。



■ コーポレート・コーチングとは

ビジネス・コーチングは上司が部下をコーチングすることです。

このほかに上司と部下の間にほかに社外の専門コーチが介在するケースがあります。これをコーポレート・コーチングと言います。まあ一種の研修屋さんですね。目的はモチベーションの向上です。

たいていモチベーション研修というのは集合研修です。わたしもその昔は高野山で「〇〇〇訓練」を受けました。しかし、こういった集合研修は期間中精神が昂揚しても、終われば元の本阿弥になるのが普通です。

だからコーチングという形で、ふだんも定期的にかつを入れよう、という試みがあっても今日おかしくありません。古いタイプ上司のばかりで、体質改善の必要な企業はやはり存在するでしょうし、その場合、コーポレート・コーチを投入するという選択肢も当然あると思います。

さて、コーポレート・コーチングはビジネス・コーチングと言えるのでしょうか。これはYESアンドNO、といったところでしょう。

相手が上司ではなく社外の人間であれば、仕事そのものの話題を離れて、上司が合わない、仕事合わない、職場が合わない、会社が合わない、といった声が出てくるはず。つまりコーポレート・コーチは会社のニーズと個人のニーズの共通部分を抽出して調整し、できるだけ前向きに仕事をしてもらおう、という役割を担うわけですね。

言ってみれば、ビジネス・コーチングとパーソナル・コーチングの折衷的なものでしょう。

が、あくまで仕事のニーズと個人のニーズを調整するだけのコーチングですから、本物の自己実現を目指すコーチングからすればいぶん中途半端ではあります。コーチは会社から報酬をもらっているわけですから、基本的には「会社の犬」です。しかし社員の不平不満は「守秘義務」で会社に筒抜けにならないようにプロテクトし、人知れず社員のモチベーション・アップに尽力するわけです。

とはいえ、こういった形態で介入すれば、会社の業績にも個人の自己実現にもそれなりの効果が出せることでしょう。社員への福利厚生の一環と言えないこともないですね。

コーポレート・コーチングは研修屋さんの新形態と考えれば理解しやすいと思います。



研修・講演のお問合せは

■ 外的コントロールの排除

ビジネス・コーチングのセミナーを受けた人で、たまに「コーチングはダメだ。あんなもの使えない」断ずる向きがあります。これはセミナー講師が悪いから起こる現象です。世間では講師の多くが「コーチングは会話術」と紹介しています。そんな説明をされたら、その「軽さ」「臭さ」「幼稚さ」に呆れかえって、閉口するのがむしろ当然でしょう。

「外的コントロールを排除する、そのために質問型のコミュニケーションを使う」

ビジネス・コーチングと言っても要はこれだけのことです。考え方をキッチリ押さえれば実に簡単です。

ポイントは一にも二にも「外的コントロールの排除」、これに尽きます。極端な話、外的コントロールの弊害が理解できたら、コーチングの理解なんかどうだっていいのです。コーチングは「外的コントロールゼロ」をサポートする手法だと言ってもいいくらいだからです。「外的コントロールの排除」ができれば、職場のコミュニケーションは上司の人間力だけの勝負となります。

世間ではまだまだ多くの方が「外的コントロール」を信奉しています。私自身も外的コントロールを長い間正しいこと、と理解していました。十分人間力のある人が、外的コントロールについて誤解しているため、ストレスに満ちた職場運営行っているというのは、まだまだ多いと思われます。コーチングのセミナーの意義はと言えば、「外的コントロールを糾す」、この一点に尽きると考えます。それさえできたら、会話術なんて何だっていいのです。

職場のコミュニケーションがうまくいかないとすれば、

1. 外的コントロールがあるか
2. 上司の人間力が足りないか

のいずれか、と断言していいでしょう。

外的コントロールがないのに職場のコミュニケーションがうまく行かないとすれば、もう原因はただひとつ、上司の人間力が不足している、ということです。これはコーチングを習っても解決にはなりません。人間力は時間をかけて、総合的に身につけるしかないわけです。



■ 他人のふんどしで相撲を取る技術

コーチングはいろいろな定義ができるのですが、ひとつの切り口としては「他人のふんどしで相撲を取る技術」と言うことができます。

私は経営者を含むビジネス・パーソンを20名ほどコーチングさせていただいていますが、20名の業務を必ずしも熟知しているわけではありません。それでもコーチングできていて、クライアントさんはお金を払ってくださるわけです。

ですから、コーチングは「他人のふんどしで相撲を取る技術」と言うことができます。

ただし、私も自分の職歴で仕事をそれなりに極めてきておりますし、下積みから始まってマネジメントに至るまで、あらゆる人間関係の葛藤を経験してきています。この経験から類推して説明をすれば応用がきくわけです。

コーチングといえどもコーチする側が「一芸を極める」必要は必ずあります。一芸がコーチング能力のコアになるわけです。例えば、学校出たての若者が、いかにコーチングを学んだところで、海千山千のビジネス・パーソンのコーチングは難しきう、というしかありません。

以上から言えるのは「落下傘降下」人事にはコーチングがぴったりということです。

たたき上げでその部署の長になるのではなく、他の不慣れな部署に長として赴任することを、俗に「落下傘降下」人事と呼びます。

赴任先では、

- ・部下の方が仕事ができる
- ・部下がすべてを把握している

状態です。

この状況下で部下をマネジメントしていかななくてはならないわけです。当然何でもかんでも自分で把握しようとしても無理です。部下に任せて、部下に考えてもらわなければなりません。ただ長として配属されるほどの人です。自分がこれまでやってきた仕事に対しては、プロとしての誇りを持っているに違いありません。つまり「一芸」を持っているわけですね。

だから、コーチングは落下傘降下人事においては必須のスキルであるのではないのでしょうか。赴任当初は部下から仕事を教えてもらわなければならないのですから。

コーチングは、部下に任せて考えさせる、「他人のふんどしで相撲を取る手法」です。そして他人のふんどしで相撲を取ることを恥とせず、むしろ部署のパフォーマンスが最大化できるのもって良しとする手法でもあります。

寡聞にして「落下傘降下にはコーチング」というキャッチを聞いたことがありませんが、そういった環境でやっていくための唯一無二の方法ではないかと思えます。

カルロス・ゴーン日産自動車社長がマネジメント手法にコーチングを使ったのは必然であるわけです。



研修・講演のお問合せは

■ 最後に・・・

どうですか、ビジネス・コーチングに興味を持っていただけましたか？決して口先だけのテクニックではないことがご理解いただけたと思います。

さて、ビジネス・コーチングはコーチングの一分野です。できたらビジネス・コーチングだけではなく、コーチング全体を学んでみませんか。

コーチングの詳細に関しては筆者の運営する下記サイトをご覧くださいませと幸甚です。(現在「コーチング」でGOOGLE1位です)

○コーチングを受けてみませんか コーチング実践会

ご希望の方はコーチングガイド(無料)をお申し込いただけます。希望される方は体験コーチング(無料)を受けていただくこともできます。またセミナーの依頼も随時お受けいたしております。

最後までお読みいただきありがとうございました。

カウンセリング/コーチング

オリジナル コラム550篇

どれからでも結構です。
お気軽にチェックしてみてください・・・



- 550 日経経営セミナー
- 549 『黄金律』
- 548 目標を仕切りなおす
- 547 想いが出て来ないならアンコーチャブル
- 546 時間にルーズな人
- 545 管理職の誤解
- 544 優劣でなく個性で勝負しよう
- 543 スパム・メール
- 542 ないないづくし
- 541 礼節=承認
- 540 コーチングってどうすることですか
- 539 農民気質と狩猟民気質
- 538 恐ろしげな声付き
- 537 コーチングでなくて何がイカンのか

- 536 [オジサンの社会経験](#)
- 535 [片付けられないのは](#)
- 534 [クロージング](#)
- 533 [親切は自己承認が引き寄せる](#)
- 532 [感性の違いを乗り越えるためには](#)
- 531 [うぬぼれ、傲慢大いに結構](#)
- 530 [断定形で発言するのはやめよう](#)
- 529 [対話として自然であるかどうか](#)
- 528 [ページランク5](#)
- 527 [結局申し込まない人は申し込まない](#)
- 526 [提案したらダメなのか](#)
- 525 [自己承認と成功哲学](#)
- 524 [自己承認ができていない人は](#)
- 523 [ちょっとした感動](#)
- 522 [自分の生き方を肯定すること](#)
- 521 [メモ魔vsメモ極少派](#)
- 520 [コーチング力は国語力](#)
- 519 [昔の経営者](#)
- 518 [早朝勉強会](#)
- 517 [質問の技術は定義から](#)
- 516 [新快速の威力](#)
- 515 [指示・命令・外的コントロールの時代の終焉](#)
- 514 [一体何が悪いのか](#)
- 513 [学校マネジメント](#)
- 512 [恋愛のトラブル](#)
- 511 [日経社告](#)
- 510 [雑誌で紹介](#)
- 509 [NLP入門セミナー](#)
- 508 [靖国神社に行ってきました](#)
- 507 [プラスの自己](#)
- 506 [開き直りは自己承認](#)
- 505 [幼い相手のコーチング](#)
- 504 [外的コントロールの生んだ悲劇](#)
- 503 [農民と狩猟民](#)
- 502 [コーチングの社会通念](#)
- 501 [満足のズレ](#)

- *** [コーチングを受けてみませんか](#)
- *** [コーチングとは\(私見\)](#)
- *** [社会人のためのカウンセリング](#)
- *** [カウンセリングとコーチング](#)
- *** [ビジネス・コーチング入門](#)
- *** [ライフワーク・コーチングの奨め](#)
- *** [オーケストラ再生のオーディオ](#)
- *** [オーケストラ録音を聴く](#)

001~050	051~100	101~150	151~200	201~250
251~300	301~350	351~400	401~450	451~500
501~550	551~600	601~650	651~700	701~750
751~800	801~850	851~900	901~950	951~999



■ 相互リンク募集中！

相互リンクご希望の方は下記要領でリンクを張っていただき、メールにて貴サイトの①タイトル②URL③紹介文④相互リンクしていただいたページのURL、をご連絡ください。

タイトル: ビジネス・コーチング入門

URL: <http://coach.client.jp/business/>

紹介文: コーチング実践会のビジネス・コーチング専門サイトです。

なおリンク作業はまとめて行っていますので、しばらくの遅れはご容赦願います。

○相互リンク

○簡単相互リンク

- オーケストラ録音を聴く
- オーケストラ再生のオーディオ
- ビジネスマン・バイブル
- 大幸経営研究所
- DAITO BAND SAW / DRILL
- とくリンク集トップ相互リンク
- 相互リンク強化協力隊Ⅷ
- 相互リンク強化協力隊Ⅸ
- 相互リンク強化協力隊Ⅹ
- メディアネット・ジャパン SEO対策セミナー ヤフー登録、Google上位表示のSEO対策セミナーの案内
- 女性の電子コミュニティキヤルスタウン



■ サイト管理者:

〒555-0001
大阪市西淀川区佃5-12-5-905
コーチング実践会
代表 杉本良明
FAX 06-6477-2832
E-mail:bfath602@cwo.zaq.ne.jp

All copyrights reserved
2004 Yoshiaki Sugimoto