

# LEADERSHIP CHALLENGE

## 大隈塾LCレポート vol.05

大隈塾リーダーシップ・チャレンジは8月8日、第5回目の授業「コーチング」のワークショップを行ないました。

**coachingとteachingの違いは明らかです。**

相手から答えを「引き出す」ように質問によって導いていくのがコーチング。これに対して、相手に答えを「与える」のがティーチングです。つつい教ばかりになりますが、場合によってはteachよりもcoachの方が人材育成としては適っていることもあります。

**大隈塾がリーダーシップとして重視するのは、teachではなくcoachです。**

今回このコーチングは前回のパブリック・ナラティブの手法を応用するもので、通常のコーチング研修とは違ったコーチングになります。

まずはパブリック・ナラティブの復習。story of self で自分のことを語ります。このとき、「どんな困難があって」「困難克服のためにどういう選択をして」「結果どうなったか」。具体的に聞いている人がイメージできるような経験談（エピソード）と、希望が持てるようなストーリーにすることが重要です。

たとえば、

「戦前生まれの厳格な両親に育てられ、厳しくしつけられた。そのため、わりと無口であり人と話すことが得意ではなかった」（環境）

「学生時代、サービス業でアルバイトをした。『ありがとうございます』がなかなか言えなかった」（困難）

「いつも買い物に来る近所の寿司屋のおばちゃんは、そんな自分にも『ありがとう』と言ってくれる。お客さんなのに『ありがとう』と気さくに言ってくれる」（エピソード）

「いろいろ考えず、おばちゃんのように『ありがとうございます』と試してみた。言えた」（選択）

「それ以降、感謝の念も込めて言えるようになった。そして……」（結果）

実は、「寿司屋のおばちゃん」のエピソードは、コーチからの質問によって導き出され、全体のストーリーがより鮮明にイメージできるようになり、その後の「そして……」以降の彼の価値観がわかりやすくなりました。

パブリック・ナラティブにはstory of us があります。ということは、一対一のコーチングもあれば、一対多のグループコーチングにも対応します。パブリック・ナラティブ・コーチングは、個人、チームがより効率的にビジネス活動できるようになることが可能であると同時に、双方の学びや知識を増やすこともできます。

今回のコーチングワークショップは、前回のナラティブよりさらに熱の入った、かつ笑いも出てくる和やかなワークショップになりました。

### 【当日スケジュール】

#### <パブリックナラティブ・コーチング>

10:00 パブリックナラティブの復習

10:20 パブリックナラティブを作る

10:30 コーチングの見本

10:40 パブリック・ナラティブのコーチング演習（3人一組）

11:25 休憩

11:30 自分が弱かったストーリーの部分を作り直す

11:35 ペアでコーチング（2分、3分、3分コーチングへのフィードバック）

11:55 共有と振り返り

#### <リーダーシップとしてのコーチング>

12:10 コーチングの講義

12:40 休憩

12:50 コーチングの演習

13:35 共有と振り返り

14:00 終了

### 【受講生レポートより】

=====

コーチングの演習では、相手に行動を促すような質問をするのがなかなか難しいと感じた。どのような質問をしたら効果的か、ポイントをつかむことができなかった。また、どうしても話を聞いていると相手の話を聞く前にアドバイスをしてしまいそうになり、質問に徹するのがなかなか難しいと感じた。コーチングをする側は我慢が必要だと感じた。

逆に、コーチングを実際に受けてみて、相手に自分の話を聞いてもらうことで気分が晴れやかになり、また質問をされることによって自分の頭の中の整理にもつながり、自然と自分が今後何をすべきかをイメージできる効果があることを実感した。このスキルを部下との会話でうまく使えば、部下が自主的に考え、行動できるようになり、部下の成長にもつながると思うので、ぜひ今後活用していきたい。

=====  
3回目ともなると冗長に感じてしまい、あまり集中できなかった。

2回に集約することも可能かと思う。

=====  
自分のくせですが、「聞く＝質問する」より、「話す」が多くなってしまい、やはりその点を注意されました。

「質問する」ことの難しさを改めて感じましたが、相手と同じ前提条件を持たないと、何を質問すべきかの判断が難しいと思いました。

ただ、今までの仕事で培った感覚からすると、「答え」を提示せずに、質問し続けるという事に少し違和感を感じながら講義を受けておりました。

場面場面で使い分けることが良い事だと認識し、今後の業務に役立てたいと思います。

=====  
コーチングにはテクニックが必要であることも学びました。講義の受講前まで相談→アドバイスとコーチングの違いを理解していませんでしたが、コーチングでは「質問」と「言い換え・確認」を行うことにより、相手に考えさせて気づかせることが重要であり、コーチングをする側にもその知識をつけるようにし、相談→アドバイスとの違いを明確にして、使い分ける必要があると感じました。

=====  
コーチングを受ける側としては、コーチングによって聞き手がどのように受け止めているか、相手に効果的に伝えるうえで何が不足しているかを把握するためには効果的。

コーチングをする側としては、いかに相手の考えを引き出してあげるか、相手が自分の考えを深めるような質問をすることができるかがポイント。

ビジネスにおいても、同僚や部下とのコミュニケーションにおいて有効なシーンも多くあると思う。特に、相手に当事者意識を以て行動してもらいたい場合は、「指示」してしまうとやらされ感が高くなってしまいが、コーチングを活用して導いてあげることにより自分で考えたこととして取り組む可能性が高まる。

コーチングは観察から始まり、診断、介入、共有と振り返り、モニタリングと5つのステップに分かれるが、介入を行う際に自分で答えをいわず、いかにコーチングを受ける側の答えを引き出すかがとても難しい。実際の職場においても、上司、先輩が最初から指示として答えを提示し続けることによって、自分で部下、後輩は考えること怠る傾向がうまれる良く理解できた。

=====

普段の業務では、傾聴したうえで、進むべき方向性を自身の中で持ったうえでアドバイスをすることが求められるため、あくまで答えを出していくのは語り手自身というアプローチは新鮮だった。

ただし、どうしても同じ職場のメンバへ業務面でコーチングする際には、ある程度背景も進むべき方向性も共有されている状態であるため、どうしても解決策の提示をしてしまいがちになるため、仕事に関するコーチングについては、実は背景が全く違う職場のメンバと実施した方が、双方に新たな気づきがより多く得られるのではないかと感じた。

=====



大隈塾リーダーシップ・チャレンジレポート vol.05

2015年8月31日発行（通算16号）

大隈塾事務局（一般社団法人ストーンスープ）

村田信之 mura@ta2.so-net.ne.jp

169-0051 東京都新宿区西早稲田1-9-19 アーバンヒルズ早稲田207

tel:050-3558-7527 mail:ookuma\_school@stonesoup.tokyo