

通信教育講座

やる気を引き出す  
コーチングスキル



JTEX

職業訓練法人 日本技能教育開発センター

## 1 か月目学習

<b>第1章 コーチングとは何か？</b> .....	1
1-1 今なぜコーチングなのか？ .....	2
1. 変革を求められるマネジメント	2
2. 企業がコーチングを導入する目的	3
3. 企業へのコーチング導入の方法	3
○コーチを雇う	4
1-2 コーチングを学ぶということ .....	6
1. コーチングを学ぶということ	6
2. ネイティブ・コーチとは	7
3. マネジメントスタイル・チェック	8
1-3 指示・命令とコーチング .....	11
1. コーチングはもう1つの選択肢	11
○フィンランド症候群	12
2. 上司に求められるコミュニケーションスキル	14
3. コーチ型上司の行動特性リスト	15
1-4 コーチングとは何か？ .....	16
1. スポーツ・コーチ	16
2. コーチングの定義	17
○コーチの起源	18
3. コーチはコークリエイター	18
1-5 コーチングが機能する領域 .....	20
1. コーチングが機能する対象	20
2. コーチングが機能する領域	22
1-6 コーチングとティーチングの違い .....	25
1. コーチングとティーチング	25
2. コーチングとティーチングのポイント	26
3. コーチは教えない	27
4. 人が動ける環境を作る	28
1章のまとめ	30
<b>第2章 コーチング・カンバセーション</b> .....	31
2-1 コミュニケーションはキャッチボール .....	32
1. コミュニケーションはキャッチボール	32
2. 「未完了感」と「完了感」	34
○未完了を完了する	37

2-2 コーチング・カンバセーション	39
1. アイディアを発展させるアイディア	39
2. コーチングのイメージ	40
3. 不確実な未来にリアルな形を持たせていく	41
4. 物語を作る＝未来を作る	42
○ 出来事を物語の中に取り込ませる	43
2-3 コーチングの3原則	45
1. コーチングの3原則：インタラクティブ（双方向）	46
2. コーチングの3原則：テラーメイド（個別対応）	48
○ 学習スタイル	51
3. コーチングの3原則：オンゴーイング（現在進行形）	52
2-4 コーチング・フロー	55
2章のまとめ	60

## 2 か月目学習

第3章 聞く	61
3-1 聞くこと1ー聞くことの意味ー	62
1. 聞くことで自発的な部下を育てる	63
2. 「聞き手」がない	63
3. 聞かれないとどうなるのか？	65
4. 聞かれないという未完了	66
5. 聞くことに対する誤解ー聞くことは受け身なのか？	67
3-2 聞くこと2ーバラクイン・オートクライン・リセプター	69
1. すべては人の内側にあった	69
2. バラクライン	70
3. オートクライン	70
4. 相手の中にリセプターを作っていく	72
5. 相手のリセプターの有無を知る	73
3-3 目的を持って聞く1ー聞くためのポイントー	76
1. 「聞く」と「聞き分ける」	76
2. 相手が話しづらい環境	77
3. クリエイティブ・リスニング10のポイント	81
4. 聞くためのアイス・ブレイク	85
5. ペーシング	86

3-4 目的を持って聞く 2—相手のタイプに合わせて聞く—	87
1. タイプ分け	87
2. タイプを知ることの意味と注意点	87
3. 沈黙を活用する	88
4. 自分から聞きに行く	89
3章のまとめ	90

#### 第4章 効果的な質問 ..... 91

4-1 効果的な質問とは何か？	92
1. 質問が相手の自発性を引き出す	92
2. コーチは目的を持って質問する	94
3. 視点を変える質問	95
4. リソースを見つけるための質問	96
5. ビジュアル化するための質問	97
6. 実際のコーチング・クエスチョン	98
○もっともシンプルで強力な質問	100
4-2 質問の種類	102
1. オープン・クエスチョンとクローズド・クエスチョン	102
2. 「なぜ」の使い方	105
3. クローズド・クエスチョンをオープン・クエスチョンに置き換える	107
4. 頭の中で使っている質問	109
○答えが得られない究極の質問	111
4-3 効果的な質問をするための具体的な方法	113
1. 効果的な質問をするためのポイント	113
2. チャンクのレベル	116
3. チャンクダウン・チャンクアップ・チャンクのスライド	117
4. プロセスをともにすることでいっそう動きやすくなる	120
4章のまとめ	122

### 3か月目学習

#### 第5章 コーチングスキル .....123

5-1 アクノレジメント	124
1. アクノレジメントとは？	124
2. 3つの立場からのアクノレジメント	126
3. ポイントは具体的であること	128
4. 観察した事実を伝えるアクノレジメント：ポジティブ・インテンション	128
5. アクノレジメントの使い方	129

5-2 リクエスト	132
1. リクエスト（要求）することのリスク	132
2. コーチはリクエストする	133
3. リクエストのガイドライン	134
4. 不平不満の背景にはリクエストがある	134
5. コーチはリクエストするだけでなく相手にもリクエストさせる	135
○ コーチングスキル「提案」	136
5-3 フィードバック	137
1. フィードバックとは？	137
2. フィードバックのポイント	138
3. フィードバックを受ける	138
4. 部下からフィードバックを受ける	140
○ 120人中64位	141
○ 影響力のあるフィードバックをするには	144
5章のまとめ	146

## 第6章 タイプ分け

6-1 4つのタイプとは？	148
1. 4つのタイプとは？	148
○ 名コーチは相手によって言葉を変える	150
2. コントローラー（支配型）	152
3. プロモーター（促進型）	154
4. サポーター（支持型）	156
5. アナライザー（分析型）	158
6-2 自分のタイプを知る	160
6-3 相手のタイプを見分ける	164
6-4 タイプを活かしたコミュニケーション	166
1. コントローラー	166
2. プロモーター	167
3. サポーター	167
4. アナライザー	168
6-5 タイプ間の相性	170
1. Gさんの場合	170
2. 上司がコントローラーの場合	172
3. 上司がプロモーターの場合	173
4. 上司がサポーターの場合	174
5. 上司がアナライザーの場合	176
6章のまとめ	179
おわりに	180

付録：タイプ別コミュニケーション・ワンポイントアドバイス	181
INDEX	189