

最近になって、ビジネスの世界だけでなく、医療の世界でも「職場の上司と部下」や「医師と患者」の間のコミュニケーションツールとして“コーチング”という言葉が一般的になってきました。弊社のホームページを訪れるのは医療の現場で勤務なさっている方々が圧倒的に多いと思いますが、これから約半年間に亘って2週間に1回ペースで、“コーチング”について自分の頭の中を整理しつつ、思いつくままにお話させて頂こうと思います。

さて、今日は第8回目の『コーチングの基本スキル』です。

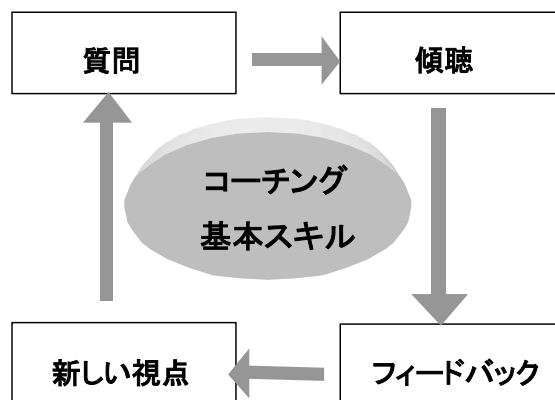
1. コーチングって何？
2. コーチングが必要になった時代的背景
3. コーチングの基本原則
4. コーチングとティーチング
5. 心理学からみたコーチングが機能する理由
6. 動機付け要因
7. パラダイムからの脱却
8. コーチングの基本スキル
9. 質問する（4回程度）
10. 傾聴する（3回程度）
11. フィードバックする（4回程度）
12. 部下育成のポイント
13. ミッション・ビジョンを共有する
14. GROWモデル
15. 目標設定のポイント
16. 最後に

## 『第8回:コーチングの基本スキル』

第3回コーチングの基本原則で、『コーチングとは、問題解決の能力や答えは相手の中（多くは本人の潜在意識下に眠っていて本人も気付いていない）にあることを原則として、コーチングのステップにおいて様々な質問やフィードバックなどのコーチングスキルを使用することにより、相手の潜在意識の中にある答えを引き出して気づきを与え、動機づけをし、自発的な行動・学習を促し、目標達成（自己実現）をサポートすることである。』と述べました。

そして、コーチングは次のようなステップを踏んで進めていきますが、それぞれのステップを効果的にこなすには様々なスキルを必要とすることを述べました。

1. 質問する（引き出す）
2. 傾聴する（受け止め、観察する）
3. 伝える（承認を与え、感じたことをフィードバックする）
4. 新しい視点や自発的な行動を促す（コミットメントさせる）



次回から、これら各ステップにおける基本的スキルについて述べていくことにします。