

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9回目の『コーチングの基本スキル=質問する No 1』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

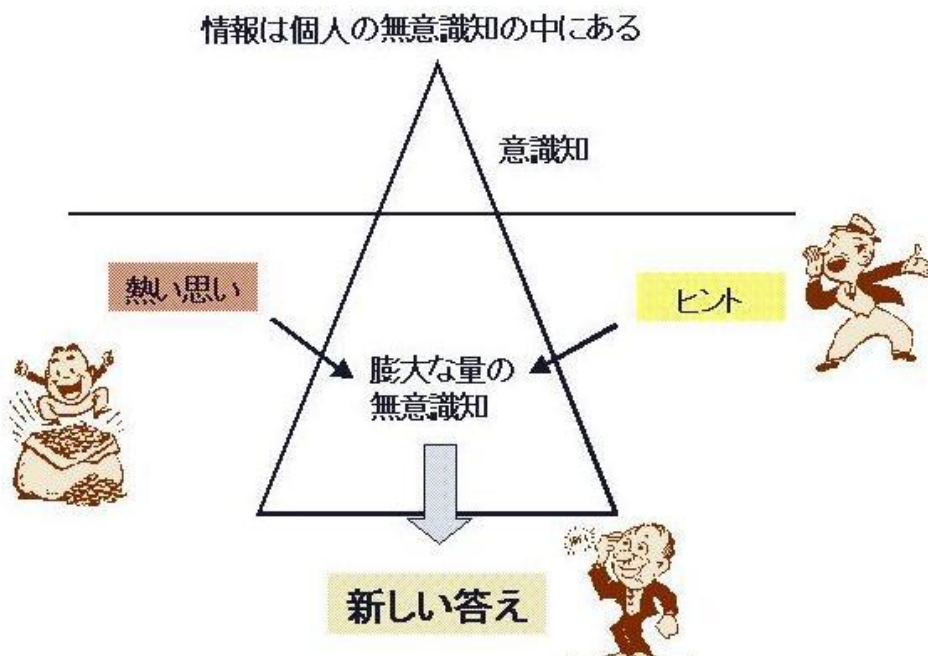
## 『第9回：コーチングの基本スキル＝質問する N01』

コーチングの前提は『答え、能力は相手の中にある』ということですが、相手の潜在意識の中にある答えを引き出すための唯一の方法が、相手に対する『質問』です。

上司が部下に対してよく使う言葉に「もっとよく考えろ!」という言葉がありますが、部下は果たして、そう言われて「よく考える」ことができるでしょうか。そう言った上司の心には、本当は部下が部下自身の考えに基づいた正解を導き出すことではなく、自分の思った通りに部下が考えてくれることを望む感情が含まれていることが多いのではないのでしょうか。

コーチング的に表現するならば、『考える』とは、『質問を通じて、相手が意識の矢印を潜在意識に向け、そこにある答えを拾ってくる一連のプロセスである』ということができます。

### 『無意識知』を引きだす



人間の意識は、通常外を向いています。現にいま皆さんはこの原稿を読んでいます、意識は外を向いているはず。それは外界から入ってくるさまざまな刺激を受け止めながら、それに対して自分はどうか対処すべきなのかを無意識の内に判断しようとしている訳です。いわば、この複雑な世の中に対処するためには、常に外に向かって『アンテナ』を張っていると云えます。このように普段は外を向いている意識に対して、問いを投げかけたらどうなるのでしょうか。

『もしもあなたが天才で、自分の望むどんな職業でも自由に就くことができたとすれば、今あなたは何をしていますか？』

果たして、今皆さんの意識はどこを向いたのでしょうか？  
おそらく、これまでわたしの原稿を読むということに向いていた意識が、一瞬にして向きを変えて内側を向いたはず。もしかしたら、自分の人生にとっての価値観とは何かということにまで思いが至った人もいるかもしれません。

このように、『質問』には普段は外を向いている意識の矢印を内に向けさせる力をもっています。もし部下が普段上司の顔色ばかりを覗いて、次に与えられる答えをただ待っているだけだとしたら、自分の中に眠る能力や可能性をいつまでたっても発揮することはできないでしょう。

このように、的確な質問は相手自身がそれまで気付かなかったことに対してのひらめきを与えることができ、成長を促します。

## 質問の目的

目的を持って質問する、的確な質問は部下を創造的にし、知識を生み出す。



- ・ 視点を変える
- ・ リソースを探す
- ・ 問題をはっきりさせる
- ・ 物事を具体的ににする
- ・ ビジュアル化する
- ・ 気付きやひらめきを促す
- ・ 考えることを促す
- ・ アイディアを発展させる

