

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、月 1 回のペースで、“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 10 回目の『コーチングの基本スキル=質問する No2』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10回：コーチングの基本スキル＝質問するN02』

相手の潜在意識に訴えるとされている『質問』は、大きくは『特定質問⇔拡大質問』『未来質問⇔過去質問』『肯定質問⇔否定質問』の3つのタイプに分類されます。

【特定質問と拡大質問】

①特定質問（クローズドクエスチョン）

特定質問とはその人がそれほど考えなくてもすぐ答えられるような質問をいいます。誰に訊いても同じ答えが返ってくるような事実（例えば、生年月日、名前、地名など）、「はい」か「いいえ」で簡単に答えられるような質問がそれに当たります。

②拡大質問（オープンクエスチョン）

特定質問に対して拡大質問とは、すぐには答えられないような質問や正解が複数あるような質問のことをいいます。

潜在意識に訴えるには拡大質問を使った方がよいとされています。

なぜなら同じ質問でも特定質問よりは拡大質問の方が、相手の潜在意識のより深いところに意識の矢印を向けさせることができるからです。

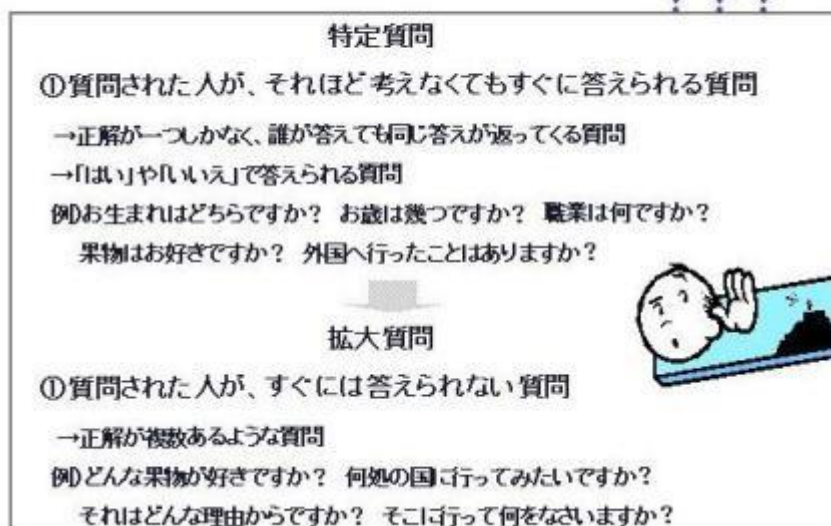
例えば

「それは解決することができると思いますか？」という特定質問に対して、「それを解決するためにはどうしたら良いと思いますか？」は拡大質問です。

「そのことについては××と思いませんか？」という特定質問に対して、「そのことについてどのように思いますか？」は拡大質問です。

潜在意識に訴える質問: 1

???



【未来質問と過去質問】

過去質問とは相手の過去に対する質問で、「これまではどうだったの?」「どうしてそれをやらなかったの?」がそれに当たります。

それに対して未来質問とは、相手の未来に対する質問で「これからどうしたいの?」「それをしていたらどうなったと思う?」がそれに当たります。

潜在意識に訴えるには、未来質問を使った方がよいと言われていています。なぜなら可能性は未来の中にしか存在しないからです。

また、過去のことを思い出させることによって、その人の未来の可能性を限定してしまうことも考えられます。

【肯定質問と否定質問】

否定質問とは質問の中に「ない」という否定形の言葉を含んだ質問で、「どうしてうまくいかないの?」「なにがはっきりしないの?」がそれに当たり、「どうしたらうまくいくと思う?」「なにがはっきりしているか?」が肯定質問に当たります。

潜在意識に訴えるには肯定質問を使った方がよいと言われていています。なぜなら問いを投げかけられた時の相手の受け止め方は、否定質問は窮屈で暗い感じがするのに対して、肯定質問は拡がりを感じて明るい気持ちになり、物事に対して前向きになれるからです。

