

タイプ別に使い分けるコーチング法（その1）  
（鈴木義幸氏著述から抜粋）

人は「組織やチームの一員として確かに認められている」と感じたときに、初めて安心感を得られる。コーチングでは、この安心感をベースに置いたうえで、成長欲求に働きかける。その方法として有効なのは、コントローラー、プロモーター、サポーター、アナライザーという四つのタイプのどの傾向が強い相手なのか見極め、各々に応じた接し方をすることだ。

上記の要点が示すように、個人の「所属欲求」（帰属意識を含む）「成長欲求」の流れを、タイプ別に使い分けてコーチングすることで、我々の物創り事業の完遂が叶う可能性が高まることを期待して、シリーズ紹介する。

なお著者である鈴木義幸氏は1967年生まれで、(株)コーチ・エィの副社長であり、国際コーチ連盟マスター認定コーチでもある。主として大企業の管理職を対象としたコーチング研修を生業とされている。

このシリーズのミソは、「この実践理論を自分自身へ置き換えて各自が考察することで、自己研鑽意欲を自発的に誘起させるに有効」と考えたので取り上げることとしたのでそのつもりで購読されたい。

---

**【「所属欲求」が満たされて初めて「成長欲求」が出る】**

もともとコーチングは、心理学者が仮説を立てて検証し机上で生み出したような理論ではない。スポーツの世界で、どんな選手の育成も上手いコーチや監督には、ある共通のコミュニケーションの方法があるということに着目され、それを抽出すればビジネスの世界でも役立つのではないかという発想に基づいて体系化されたメソッドが、このコーチング法と言われるものである。要するに作られたものではなく発見されたものであり、心理学的な裏付けもあるとされている。

心理学者のマズローは、人の欲求は段階的にあがっていくと指摘し、これは「欲求五段階説」と言われている。例えば、砂漠に一人取り残されて喉が渴いているとする。真っ先に思うことは「水が飲みたい」である。その欲求が満たされて初めて「家族や仲間の所へ早く帰りたい」という欲求が生まれる。喉がカラカラで、もうだめかもしれないと言う時に、家族や仲間から認められているかどうかを気にしたり、認められたいと思ったりしないだろう。

スポーツの世界で育成の上手い監督やコーチは、ほぼ例外なく、無意識のうちにこの原理を応用しているようである。

スポーツの世界に限らず、どんな人も（鈍な人でないかぎり）「確かにこのチームに所属している」「メンバーとして承認されている」という認識があって初めて「もっと自分を高めたい」「もっと役に立ちたい」などという成長の意欲が湧いてくるものである。この点は逆を考えればもっと解りやすいかもしれない。「私はメンバーとして承認されていない」「仲間はずれにされている」と思う人には、この成長の意欲は殆ど湧かないだろう。つまり最初に「所属欲求」（帰属意識も含む）があって、その次に「成長欲求」があるのである。

選手の育成が下手なコーチや監督は、この順番を最初から逆に捉え、いきなり成長欲求に働きかけて、「もっとこうしろ！」などと命令してしまう。人心掌握の上手いコーチや監督は、頻繁に所属欲求に働きかけているのである。そしてその方法の一つがまめな「声かけ」なのである。

シドニーオリンピックで日本の女子ソフトボールチームを銀メダル獲得に導いた宇津木監督は、合宿中は風呂に一番先に入り、後から入ってくる各選手一人一人に対して「今日はどうだった？」「最近調子はどう？」といった具合に声をかけるそうだ。選手達の誰しもが自然に、「監督は私をこのチームのメンバーとして認めてくれ、いつも気にかけてくれている」と思うようになるのだろう。それが根底にあるからこそ、厳しい練習に耐え、自分を高めていけるのである。

付言1：船開には誰一人として技術開発官付として不要、無用な者はいない！

連日のように船開総員に配信する【勤務参考】がその証左のひとつである。

したがって各位は、所属欲求の結果として生まれるであろう帰属意識を自信を持って保有してもらいたい。

（次号につづく；安心感をベースに置くアクリリジメント）