

タイプ別に使い分けるコーチング法（その3）
（鈴木義幸氏著述から抜粋）

【人間関係が楽になる四つのタイプ分け】

所属欲求が満たされたところで、今度は成長欲求に働きかけるのだが、そこでコーチングが大事にしている哲学は、『インタラクティブ』『オンゴーイング』『テラーメイド』の三つである。

『インタラクティブ』は双方向性であり、一方的に話すのではなく、相手の意見を引き出し、対話の中から解決策を探ることである。

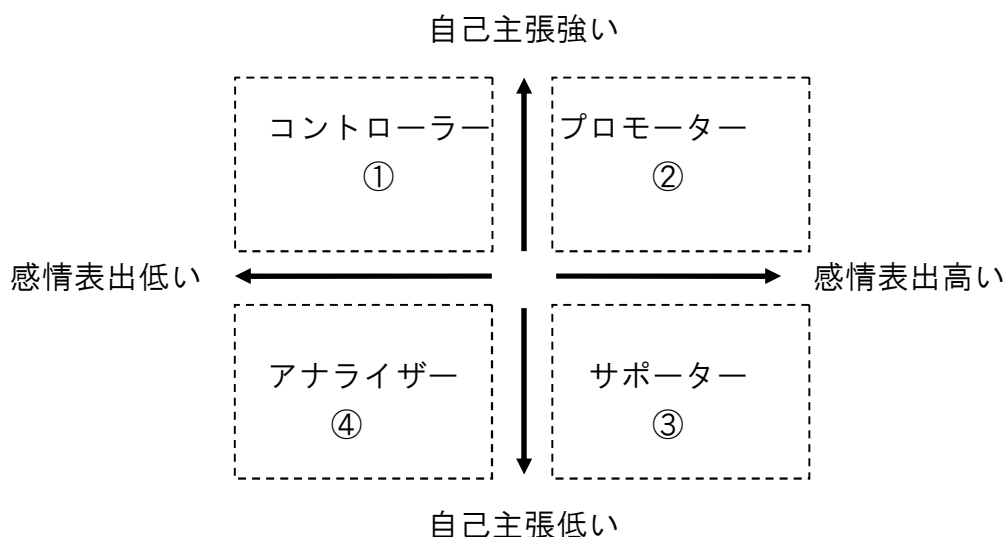
『オンゴーイング』は継続性であり、必ずフォローし、伴走者になることである。「何かあったらいつでも言ってくれよ」の一言のインパクトは結構大きいものである。

『テラーメイド』は個別対応であり、誉める方法一つとっても、相手のタイプによって届いたり届かなかったりするものである。女子マラソンの高橋尚子選手を育てた小出監督は「君の土踏まらずは世界一だ」などと不思議な言葉で誉めたというが、きっと他の選手には別の誉め方をしたと思われる。

この個別対応は、コーチングでは特に重要である。誰に対しても効果の上がる万能の方法というものはない。とはいえ、十人十色それぞれの個性ごとに対応を変えていたら大変であるので、「このタイプにはこういう接し方が有効」というぐらいの大まかな枠組みで対応することが肝要である。

そこでコーチングでは、思考のパターンおよび外界との係わり方に基づいて、人のタイプを次の四つに分けている。

コントローラー・プロモーター・サポーター・アナライザーの四つである。（図を参照）もちろん、人がこの四つのタイプにきっちりと類型化されるものではないが、あくまでも心理学的な仮説と統計手法から導き出された因子としてこの四つに分けて対応することが、人間関係を楽にすることができるのである。



各タイプの特徴は次の通りである。

① 統率したいコントローラー

自己主張が強く、感情が表に出ず、威圧的な、取っ付きにくい印象を与える。

単刀直入にものを言い、語尾が曖昧でなく断定的である。

すべてを自分で判断・決裁したがる。

情報は結論から欲しがる。

だらだらしゃべられるといらいらする。

行動的・野心的・エネルギーで、他人を統率したがる。

逆に他人に統率されるのを嫌う。

・・・・・・・・・・→ 中小企業の社長に多いタイプ

② 影響したいプロモーター

ベースには「廻りに影響を与えたい」という思いが強くある。

他人に注目されるのが大好きである。

話題の中心になったり、最上級の表現で誉められたり、仕切り役を任されるとがぜん張り切る。

感情表現が豊かで、細かいことはあまり気にしない。

考えるより先に行動を起こす。

計画性があまりないかわりに変化や混乱に強い。

・・・・・・・・・・→ 酒席で場を盛り上げているのはたいていこのタイプ

③ 和やかにしたいサポーター

なによりも他人との合意を大切にする。

もっとも避けたいのはぎすぎすした人間関係で、とにかく「和」を構築するように行動する。

人の視点に立って物事を見るのが得意で、気配り上手である。

自分だけが目立つのが嫌いなので、人前で誉められるのは苦手なことが多い。

でも「人から認めてもらいたい」という無意識の欲求は強く、頼まれごとは断れない。

④ 正しくしたいアナライザー

沈着冷静な慎重派である。

じっくり状況を観察し、情報を集め、考え抜いてから行動を起こす。

行動の規範は「それが正しいかどうか」である。

したがって軽はずみには動かず、目標と道程とリスクへの対処が判って初めて一步を踏み出す。

この点で感覚と「ノリ」でとりあえず動いてみるプロモータータイプとは対照的。

さて自分は、どのタイプに最も近いかを主観的・客観的に分析してみよう。

(付言；ちなみに私は①ではあり得なく、②と③と④の中間型だが、③の傾向が強い)

(つづき；次号は【タイプごとに異なるコーチングスキル】)