

タイプ別に使い分けるコーチング法（その5；最終）
（鈴木義幸氏著述から抜粋）

【コーチングは焦らず、じっくり時間をかけて】

コーチングでは、相手が先述の四つのタイプのうちどの傾向が強いかを見極め、それに合わせた接し方をすることが肝要である。そして、自分がどのタイプなのかをも十分認識しておくことが大事である。無意識のうちに自己流の押しつけになってしまうのが、上手くいかない場合は、最大の原因であることが多い。

ある自動車メーカーの本社が、ある販売店を地域の基幹店にしようと、多額のリニューアル費用を投入し、トップ営業マンを店長に据えたが、売り上げは全くのびず、それどころか下降線をたどってしまった。そこで本社は店長を変えようとしたのだが、二ヶ月の余裕を与えるということで、コーチングを導入した。それまでこのトップ営業マンは、まさに自己流の方法を部下に押しつけようとしていたのである。毎週末、四時間も終礼をして、「いいかお前ら」「俺の若い頃はな」とハツパをかけ、説教をする。すぐに部下の話を遮って「それはな・・・」と自分から結論や解答を言いたがる。他人を自分の判断と行動で統率したがる典型的なコントローラータイプだったのだ。

そこで彼に対するコーチングをした結果、次のように変わったのである。

まず、四時間の終礼を十五分にした。次にトップ営業マンだからノウハウを十分持っているわけで、それらをことごとく棚卸ししたのである。顧客に会ったときどのような視線で語りかけるのか、パンフレットを出す順番はどうか、といったこまかいことまで。しかもそれを決して口に出さず、部下が「教えてください」と言ってきたら教えるようにしたのである。また、部下がしゃべっているときに「それはな・・・」と口をはさみそうになるたびに「あっ！やばい・・・」と自分でひそかに「正」の字を書くようにした。さらには、それまで全て企画は自分で考えていたのを、課長に任せて提案させ、自分はいくまでスーパーバイズに回った。そうやって二ヶ月間で、二つの車種に限るとその販売店は地域のトップになったという。そしてそのトップ営業マンは今も店長として活躍しているという。

コーチングはコミュニケーションなので、二泊三日の研修でどうにかなる、というようなものではない。マネジメントスキルとして導入するには多少の時間がかかるのは当たり前である。焦らずにじっくりと日々のコミュニケーションを積み重ねていくことで、次第に成果が現れるのである。

以上で、タイプ別に使い分けるコーチング法についての紹介を終わる。

コーチングに関連したセルフチェックリストが次のURLで紹介されているので活用されたい。

<https://test.jp>

（付言；要するに、崇高な「目的」を達成するためには、個人個人がその能力を遺憾なく発揮する環境作りがもっとも重要であり、その根源は優れたチームワークと、それを構築する効率的なコミュニケーションである。したがってこのコーチング法はチームとしておおいに活用することを期待するが、それ以前に、このようなノウハウを前提とすることが有効であるという認識を個々が持ち、セルフコーチングで研鑽することを期待する。）

完