

【特別特典】

コーチング基礎編（シンプルバージョン）

喜び稼ぎカンパニー



喜び稼ぎカンパニー 株式会社 CAN

**【注意事項】** 本資料は株式会社CANが作成しています。

無断で許可なく公開することや、二次配布などを禁じます。

## 目 次

- CHAPTER 1 『コーチングとは』
- CHAPTER 2 『行動変容が重要』
- CHAPTER 3 『聞くこと』
- CHAPTER 4 『質問する』
- CHAPTER 5 『承認する』
- CHAPTER 6 『フィードバック』
- CHAPTER 7 『セルフコーチング』
- CHAPTER 8 『まとめ』
- CHAPTER 9 『劇薬』
- CHAPTER 10 『マーケティングコーチ』
- ADDITION 『企業向け個別研修』

## CHAPTER 1 『コーチングとは？』

私が名刺交換などをさせていただいたときに「コーチングをしています」とお話しすると、多くの方から「コーチングって何ですか？」というご質問をいただきます。

私の周りにはコーチングをされている方がかなりいますし、いろいろなところでコーチングという言葉を目にすると思っていたので、正直、私にとって、意外な感じがしています。

コーチングという名前や何となくは知っているけれど、実はあまりよく知らないという方が多いかもしれませんね。

コーチというとスポーツの世界では一般化していると思いますが、コーチングとはスポーツのコーチと同様、何かの目標を持っている人や、頑張りたいけど具体的に何から始めたらいいのか迷っている人などに対し、一緒になって目標達成や課題解決をしていくことだと私は認識しています。

元々、コーチング (coaching) の「コーチ」 (COACH) とは馬車を意味し、馬車が人を目的地に運ぶところから、転じて「コーチングを受ける人 (クライアント) を目標達成に導く人」を指すようになったとされています。

コーチングは、スポーツの世界で一般化しているコーチをビジネスや個人の目標達成などの世界に応用させたものです。

アメリカではかなり一般化しており、あるデータでは、米国に本社を置く Global 1000 企業の 93%と、米国以外の国に本社を置く Global 1000 企業の 65%が、エグゼクティブ・コーチングを導入しています。

(Global 1000 は、Newsweek が毎年発表しているハイパフォーマンス企業の世界ランキング)

世界的に有名な GE やゴールドマンサックス、Google といった巨大企業のエグゼクティブ・コーチングへの投資は、米国内で年間約 10 億ドル以上に上ると見られています。

日本でも多くの経営者や起業家の方がコーチを付けています。

私も、え、これだけ成功しているこの人が？というような方が、コーチやメンターといった、アドバイザーや助言者を付けていると伺ってびっくりすることがよくあります。

どんなに優秀な方でも、自分の力だけで行動しようとするとうとういろいろな言い訳を自分の中でしてしまったり行動が遅くなったり、必要のない回り道をしてしまうことがあります。

コーチを付けて進めることで、目標自体が明確になり、目標達成をするための行動計画をたてること、そしてそれを確実に実行していくことが可能になります。

コーチを付けない場合と比較して、より高く、早く、確実に達成できると言えます。

また、コーチングのスキル自体は、人とのコミュニケーションスキルとも言えます。

そのため、コーチングを勉強されると、家族や友人とのコミュニケーションが改善されたり、職場におけるメンバーや上司との関係性が劇的に改善することがあります。

今回は、コーチングスキルの基礎編をご紹介します。と思います。

これを読むだけでも、日常の職場や家族とのコミュニケーションが良好になったり、目標設定について振り返ることができると思いますので楽しみにしておいてくださいね。

ちなみに、弊社代表はコーチングスキルをマスターした一般社団法人日本マーケティングコーチ協会の認定を受けた、マーケティングコーチです。

ちなみに、マーケティングコーチというのは、まだあまり一般的ではないので、こちらは初めて聞かれたかもしれません。

この件についてはまたあとでご紹介させていただきます。

## CHAPTER 2 『行動変容が重要』

弊社が提供するコーチングでは、【行動変容】が大きなテーマであり、目指す結果でもありません。

コーチングを受けた方が、その場でいくらそのセッションが良かったと言っていたとしても、とても感動したと言っていたとしても何かの行動が伴わなければ全く意味がありません。行動しなければ、当然、何の結果も生まないからです。

ですから、弊社ではコーチングをする時に、クライアントの方になるべく具体的な行動をイメージしていただき、それをいつまでに実施するのかを決めていただくことにしています。

もちろん、まずは目標や目指すところを明確にすることは大変大事なことです、その実現に向けた具体的な行動計画を立てることがもっと大事なことです。

例えば、1年後の目標を設定したとして、1年後にその目標を達成しているとしたら、9ヶ月後はどんな状態になっているのかなるべく具体的にイメージしてみましょう。

では、6ヶ月後はどんな状態でしょうか？

3ヶ月後は？

さらに近づけていき、1ヶ月後、1週間後をイメージしてみます。

そうすると、目標に向けて具体的にいつまでに何をすべきかが見えてくるはずです。

それを明確な行動計画として設定します。

あとはそれを集中して確実に実行するだけです。

最初は小さなことからでもいいと思います。

確実にできる行動を一つずつ設定して実現していきましょう。

その積み重ねが大きな成果となるはずです。

## CHAPTER 3 『聞くこと』

先日、大変お世話になっているクライアントでの会議がありました。いろいろな課題がある中で、皆さん一生懸命に知恵を絞り、様々な案について意見を出しあって最終案をまとめていきました。

ちなみに、この会社が以前の状態だったら、誰かが話しているところを遮って、違う、違う、そうじゃなくてと話し始めてしまう傾向がありました。今もたまにそういうところがありますが、昨日の会議ではそれぞれ参加者が人の意見をまずは聞いて、その上で自分の意見を伝えるようになってきました。

これはコミュニケーションにおいて極めて重要なことです。

そんなこと当たり前のことだと思われるかもしれませんが、意外にこれができていないケースが多いのです。

皆さんの日常を思い出してみてください。

例えば、あなたにメンバーがいるとします。

かなりテンパっているときに自分のメンバーから、ちょっといいですかと言われたときの反応はどうしますか？

あなたはPCや書類を見ながら、メンバーの顔も見ずに、何？と返事をしてしまいませんか？

あるいは、時間が無く、すぐに結論を出さなきゃいけない時の会議で、メンバーの的外れな発言への反応はどうでしょうか？

結局、何が言いたいんだ、とか、そんな答えは聞いていない！となったりしませんか。

状況にもよると思いますが、これでは、当然、聞いているとは言えませんよね。

この、まずは相手の意見を聞くという姿勢は、いろいろな意味で重要な意味を持ちます。

これは、何もメンバーとの会話だけでなく、上司、取引先、家族との会話、コミュニケーションにおいても同じことです。

そして、これがコーチングスキルにおいても最重要なスキルの一つとなります。

不思議なことに、世間では、話し方のスクールや本はたくさん出ていますが、聞き方についてのスクールはあまり聞きません。

しかし、すべてのコミュニケーションの要としてこの聞くスキルは重要です。

ちなみに、あるクライアントとのコーチングにおいて、私はそのとき、ただ、聞くだけでセッションだったのですが、そのコーチングが終わったときに、今日は素晴らしいコーチングでしたと涙を流して喜ばれたことがありました。

それほど、聞いてくれることは人にとって嬉しいことであり、大げさに言えば自分の存在を認めてくれたと感じることすらあります。

また、人は話すことで、自分の気持ちを整理することができ、その言葉によって自分自身の気持ちを確認し、時として決心を固めることができます。

これをコーチングでは、オートクラインと呼んでいます。

ですから、まずは、相手の方をきちんと向いて聞く、相手の言葉にうなづく、時として、相手の言葉を繰り返して確認するといったことを心がけるだけで、相手との関係性が劇的に改善することがあります。

ぜひ、試してみてください。

メンバー、上司、取引先、家族との会話をする際に、これまでより少しでもいいので、相手の話をきちんと聞くということを心がけてみてください。

それだけで、何か変化を感じるかもしれません。

## CHAPTER 4 『質問する』

さて、聞くことが大事ということをお伝えしましたが、逆に言うと、相手に話してもらうことが大事ということでもあります。

相手は話しているうちに、だんだん自分の気持ちが整理されていくということをお伝えしました。

そんな時、相手が自分の気持ちに素直に向かい合う状態だったり、話の論点が明確に整理されてくれば、その効果はより高くなります。

では、相手をそんな状態にするためにはどうすればいいのでしょうか？

それが今回のテーマである「質問」です。

最初のテーマである「聞く」ことにも大きく関連しますが、コーチングの最重要スキルは「質問」のスキルだと言われます。

人の会話は、かなり乱暴に言うと、「質問」と「答え」で成り立っています。

「体調はどうですか？」 「まあまあです。」

「時間はありますか？」 「はい、あります。」

「何故、こんな簡単な契約が取れなかったのですか？」 「すみません・・・。」

「この仕事のポイントは何かですか？」 「ポイントはこれとこれです。」

「あなたの夢は何ですか？」 「私の夢は●●です。」 などなど。

普通の会話でも、何かの質問があり、それにこたえる形を中心に会話は進みますよね。

つまり、相手にどんな話しをしてもらうかは、こちらの質問が大きなカギを握っているということです。

だから、相手の状態をよく観察したり、話しやすい雰囲気を作り、適切な質問を投げかけることができれば、相手は勝手にすっきりしていきます。

この質問のスキルはかなり奥が深いです。

質問の仕方だけで、相手の気持ちをはらっと変えたり、新しい発想をさせたり、課題を明確にできたり、相手をうーんと悩ませてしまうこともできます。

それほど、質問には力があるし、重要だと言うことです。

質問スキル関連でよく聞く言葉の中に、

クローズドクエスチョンとオープンクエスチョンというものがあります。

これを聞かれた方も多いのではないかと思います。

クローズドクエスチョンは、YES、NO でこたえられる質問です。

例えば、「あなたは車を持っていますか？」という質問はクローズドクエスチョンです。

はい、いいえ、で答えられます。

これは事実を明確にしていくときに有効に使えます。

もう一つのオープンクエスチョンは、逆に YES, NO では答えられない質問です。

例えば、「この課題を解決するためにどんな方法がありますか？」といった、質問です。これは、はい、いいえ、では答えられません。

一般的にこの質問は、話の内容を広く展開するときや、相手に深く考えてもらいたいときなどに使います。

このように質問はいろいろな使い方があります。

皆さんも、何気なくしている質問について、ちょっと考えてみてくださいね。

先日、ある個人経営者の方からの強い要望で、急きょコーチ型コンサルをしてきました。

ちなみに、一般的にコンサルというと、コンサルタントが教えるとか、アドバイスをするという形が多いと思いますが、弊社の場合、そういう一般的なコンサルに加えて、コーチングの要素をふんだんに取り入れたコンサルもやっています。

このコーチ型コンサルは最近、大変好評なんですけど、その話はまた、後でお伝えしますね。

さて、今回のクライアントは個人事業としてかなりうまくいっているんですが、だんだん事業規模が大きくなり、日常の事務作業や実務を自ら直接しなければいけないため、事業が拡大するとともに、次の展開や事業の仕組みを考える時間が取れなくなっていました。

そこで、いよいよ法人化や組織化を検討し始めているのですが、その際にどんなビジョンや理念を掲げるかを悩んでいました。

それを一緒に考えて欲しいとのご依頼でした。

これは、組織を動かす、組織で動くときにはかなり重要なポイントです。

何を大事にして、何を目指して、どんな社会を実現したいか。

この点をきちんと合わせておく、あるいは、その理念ビジョンに共感できる方と一緒に事業を進めていないと、どこかでうまくいかなくなります。

最初からそんなことを考えなくてもいいんじゃないかとか、始めから、そんな大きなことは考えられないという方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、この点をきちんと考えておくことで、結果として、事業の実現スピードが速くなります。

また、何かを判断、決断するときの軸ができ、ぶれにくくなります。

また、その理念が素晴らしければ、応援してくれる人が増えますし、何よりお客様に、その商品、サービスのストーリーを伝えやすくなります。

さて、かなり前置きが長くなりましたが、そのセッションで有効だったのが、今回お伝えしている「質問」だったんです。

いろいろ考えていく前提として、こんな質問をしました。

「あなたは今の事業のうち、何を守りたいですか？」

「そして、何を変えたいですか？」

この質問によって、その方が普段大事にしているものや、今の課題がはっきりしてきます。

また、ある程度、形が見えてきたところで、こんな質問をします。

「あなたは、本当にそれがしたかったことですか？」

この質問によって、その方の覚悟を確認できたり、新たな気づきが生まれました。

このように、質問によって、課題を明確にしたり、相手にじっくり考えてもらうことができるのです。

ちなみに、質問の仕方によっては、相手がずっと考え込んでしまうことがあります。

質問によって、いろいろな思いが交差し、何が本当なのか、この方向でいいのか、こっちの方が重要でないかといった自問自答が繰り返されていきます。

そんな時に、こちらはどうしたらいいのでしょうか？

沈黙に耐えることです。

その方の中で、いろいろな思いがめぐっているようであれば、基本的に黙って（少し微笑みながら）見守ります。

もちろん、混乱して、頭が真っ白だったり、あまりに答えが出ないようであれば、助け舟を出しますが、ご自分で一生懸命に考えているときは、とにかく待ってみます。

そして、そういう時には、かなりの確率で、素晴らしい答えが出てきます。

皆さんも、ぜひ、質問をうまく使ってみてください。

## CHAPTER 5 『承認する』

これまで、「聞く」ということの重要性をお伝えし、「質問」することの意味合いをご紹介しました。

そして、今回は「承認する」がテーマです。

承認することを多少堅苦しく定義すると、

「相手の存在を認め、相手に現れている違いや変化、成長、成果を伝える」ということになります。

まあ、簡単に言うと、「褒める」ことですね。

人は、褒められると成長します。

こんな実験が今、注目を集めています。

私は、愛知県岡崎市の高校を卒業していますが、この岡崎市に、自然科学研究機構生理学研究所というところがあります。

そこが行った実験です。

実験では、48人の成人にトレーニングを行い、ある連続的な指の動かし方を覚えてもらいました。

そして、この指運動トレーニングをしてもらった直後に、被験者を3つのグループに分け、“褒められ”実験をしました。

ある人は“自分が評価者から褒められる”グループ、

別の人は“他人が評価者から褒められるのを見る”グループ、

さらに別の人は“自分の成績だけをグラフで見る”グループの  
3つのグループです。

すると、自分が評価者から褒められたグループは、次の日に覚えたことを思いだして再度指を動かしてもらったときに、他のグループに比べて、より“上手”に指運動が出来ることがわかりました。

運動トレーニングの直後に褒められることが、その後の運動技能の習得を促したことがわかります。

つまり、褒められると上手になるということです。

しかも直後が効果が高いようです。

だから、皆さんも日常生活で相手をどんどん褒めてあげてください。

褒めれば褒めるほど、相手は成長していきます。

私は、管理職研修などでもよくこの話をします。

そうすると、研修を受けている方からこんなことを言われます。

あまり、褒めると相手が勘違いして、調子にのってしまいませんか？

とか、

褒めすぎると、かえって、わざとらしく思われませんか？

といったご意見です。

もちろん、褒める実態がないのに、無理に褒めるのは効果を期待できません。

というか、逆効果ですが、

相手が、頑張って成果をあげたときや、本人は気づいていないけれど良い行動しているのを見つけたときなどは、思いっきり褒めてあげてください。

一般的に日本人は褒めベタだと言われています。

大げさに褒めたくらいでちょうどいいかもしれません。

褒められて嫌な気持ちになる人はいませんよね。

まあ、多少、「今日はなんかあったの、気持ち悪いなあ」と言われるかもしれませんが(笑)

お互いに褒めあう文化ができれば最高ですね。

## CHAPTER 6 『フィードバック』

さて、今回はいよいよ「フィードバック」です。

フィードバックという言葉は、皆さん聞かれたことがあると思います。

元々の意味は、軍事用語で、大砲の砲弾の着弾点を教えるために、方位や距離を伝えることでした。

コーチングにおいては、クライアントから発信される様々な情報について、客観的な事実、あるいは主観的な事実を伝えることとなります。

これはなかなか難しいことですが、「人はフィードバックを得るためにコーチングを受けている」という方もいらっしゃるほど、重要なことです。

例えば、「今日のお話の中で、【感動】という言葉が、5、6回出てきました」とか、「このビジネスをしたいとお話しされた時に、一番楽しそうな笑顔をされていました」といった感じで、そのセッションにとってポイントになる部分を伝えます。

人は本来、自分のことは自分でわかっていなかったりします。

このフィードバックによって、クライアントの状態を鏡のように戻してあげることで本人の気づきを促します。

また、客観的な事実に基づき、コーチの主観を少し交えて伝えることで、相手がまだ言語化できていない事実、情報を伝えることもできます。

しかし、気を付けなければいけないのは、自分の価値観をあまり押し付け過ぎないことです。

ここまで、コーチングについての基本的なスキルをお伝えしてきましたが、いかがでしたでしょうか？

なんとなく、コーチングというものを理解いただけたでしょうか？

何度かお伝えしているように、コーチングのスキルは日常や仕事でのコミュニケーション、例えば、営業の場面でもかなり有効になります。

一方的に自分たちの商品のことを売り込みすぎている場合、大抵、うまくいきません。

それよりも、相手のニーズや欲しいものを的確な質問やヒヤリングによって、きちんと把握することで効果的な営業となります。

ぜひ、いろいろ試してみてください。

また、実際に何か目標に対してのサポートを受けてみたいという方や今、すべきことを一度、明確にしたいという方がいらっしゃったら、ぜひお気軽にご連絡ください。

トライアルセッションを兼ねた個別相談は無料でお受けしています。

コーチングってこういう感じなんだということを、実際に感じていただく機会になります。

そして、「あ、これがフィードバックか」なんて感じていただくと一層、理解が深まると思います。

これからは、パーソナルコーチを付ける時代ともいえますので、一度、体験してみてください。

## CHAPTER 7 『セルフコーチング』

コーチングのスキル自体も参考になるところがあったと思いますが、コーチングが様々なコミュニケーションに使えることはぜひ、覚えておいてくださいね。

部下や上司、同僚といった会社などの組織内において、取引先との交渉やお客様への営業場面において、家族や友人との関係性において、素晴らしい効果を上げるはずですよ。

さて、このようにコーチングはコミュニケーションを劇的に改善する効果がありますが、その前に、もっと重要な使い方があります。

使い方というか、これができなければ、コーチング自体ができません。

それはセルフコーチングです。

コーチ自らが、自分をエネルギーの高い状態にし、自分の課題を整理するとともにやることを明確にし、目標を確実に達成していくこと。これができていなければ、クライアントの行動を変える、つまり行動変容をさせることはできません。それを可能にするために、自らをコーチすることが大事になります。

それがセルフコーチングです。

まずは自分から。

これはある意味、全てのことに通じることかと思います。人を変えたかったら、まずは自分から。

皆さんも、この機会にぜひ、自分がしたかったこと、本当にやりたいことについて、自らの声に耳を傾け、どこまでの覚悟なのか、自分自身に質問を投げかけ、そこで出てきた思いや目標を明確にしてみてください。

すでに目標を明確にされている方もいらっしゃると思いますが、どんな目標であっても、自分の可能性を信じて、まずは、第一歩を踏み出しましょう。

## CHAPTER 8 『まとめ』

さて、今回はコーチングスキルの基礎をご紹介してきました。

まずは、相手の意見を「聞く」ことや聞く姿勢の大切さをお伝えしました。

そして、相手に対してどんな「質問」をするかが重要であること。

さらに、相手を積極的に「承認」することや褒めることの意味。

そして、相手の状態を客観的に「フィードバック」することをお伝えしてきました。

さらには、「セルフコーチング」についてもお伝えしました。

どんな風に受け止めているのでしょうか。

こんな簡単なことなのかと思われたかもしれませんが、ぜひ、一度、周りにいらっしゃる方、例えば、ご自分のメンバーや上司、そして家族に対して少しでもいいので試してみてください。

こちらが既成概念を持たずにフラットな気持ちで相手に対応できていれば、ここまでのスキルだけで、かなり有効なコミュニケーションができます。

また、質問の仕方などをきちんと組み立てて、相手の指向性や目標にフォーカスしていけば、ある意味、立派なコーチングになると言えます。

ぜひ、ご自身の豊かな人生のためにお役立てください。

## CHAPTER 9 『劇薬』

これまでにお伝えしてきた、コーチングスキルはいかがだったでしょうか。

これらのコーチングスキルだけでもかなり有効なのですが、相手の考えがぐるぐると同じところを回ってしまったり、何よりも早く目標を達成したいといった場合にはこれまでのスキルだけでは、かなり時間がかかってしまうことがあります。

そこで、今回は、さらに奥の深いスキルをお伝えします。

これははっきり言って、使い方を間違えると「劇薬」になります。

本当に知りたい方だけ先に進んでください。

実際に、このスキルは、一般的なコーチングを教えるスクール等では禁じ手にしているところもあると聞いています。

ずいぶんと、もったいぶりでしたが（笑）、そのスキルとは、

「提案、リクエスト、アドバイス」です。

あれっと思われたかもしれません。

ちょっとした提案やアドバイスなどは、皆さんも日常の会話の中でされていますよね。

それがなぜ、深いスキルであり、また劇薬になってしまうのか？

実は、この提案やリクエストやアドバイスは、これまでお伝えしてきた、こちらからの質問によって、相手の言葉で語ってもらう、それを承認するといった方向とは真逆の方向になります。

つまり、これまでの相手から引き出す、話してもらおうという方向性ではなく、こちらから相手に対して、何かを提案することになります。

状況によるとは思いますが、会話がいわゆるコーチング的なモードに入っている場合、基本的に、きちんと聞くスタンスでいる必要があります。

そうしないと相手がフラットに答えてくれなくなります。

それまで、ずっと話を聞いてくれていた人が、突然、それは違うとか、そんなことよりこっちの方が大事だとか言われたら、もう素直に話す気がなくなりますよね。

なので、提案やアドバイスをするときには、切り替えのタイミングが非常に大事ですし、基本的に、提案などをする場合、相手の承認を得ることが重要です。

ある程度、相手の話をじっくり聞きながら、相手を承認し、共感する。

そして、必要なタイミングで、「これまでいろいろとお話を聞いてきましたが、私から少しアドバイスをさせていただいてもよろしいでしょうか？」といった感じです。

ちょっと分かりづらかったですか？

コーチングの中でも、私が認定をもらっている、マーケティングコーチの場合、このスキルは大変重要な意味を持ちます。

また、前半で少しご紹介した、最近、大変好評な、コーチ型コンサルについてもこのスキルが無くては成り立ちません。

この辺りはまた次の CHAPTER でお伝えしたいと思います。

## CHAPTER 10 『マーケティングコーチ』

前の CHAPTER で、コーチングスキルの中の奥義である、提案、リクエスト、アドバイスのことをお伝えしました。

また、これが時として「劇薬」になること、逆に、私のような「マーケティングコーチ」にとって、あるいは、「コーチ型コンサル」を展開する弊社にとっては、重要なポイントであることをお伝えしました。

ここで、マーケティングコーチとは何かという疑問を持たれた方がいらっしゃると思います。

コーチやコーチングのことは、今回の資料の中でご説明していますが、マーケティングコーチのことは、あまりお伝えしていなかったかもしれません。

マーケティングコーチは、コーチという広い分野の中の一つのカテゴリーと断言していいと思います。

コーチは、これまでにご説明したように、クライアントと一緒に目標の達成を強力にサポートしたり、目指すべきことは何か、何をしたいのかといったことを整理、確認したり、といった役割を担っています。

そして、マーケティングコーチはさらに、ビジネスにとって、もっとも重要なマーケティングについてのコーチを得意としています。

マーケティング自体も範囲は広いのですが、例えば、クライアントのビジネスを展開する上での強みを見つけ出し、ポジショニングをきちんと設定する。

そして、そのターゲットに合わせた様々な手法を駆使して、集客をする。

さらに、その後の収益モデルをきちんと構築するといったことになります。

コーチですので、マーケティングについても、まず、クライアント聞いていきます。

どんなビジネスがしたいのか、

何が課題だと思っているか、

誰に対してビジネスをしていくのか、

いつまでにどこまで達成したいのか、

等々について、じっくりと向かい合って確認していきます。

そして、表面的なテーマだけでなく、本当にしたいことは何か、自分の強みは何なのか、最終的に何を実現するためにしたいのか、といったことを掘り下げていきます。

ここまで来ると、ある程度、クライアントのニーズやすべきことが見えてきますが、クライアントの中だけでは、最終目的である、ビジネスの成功に近づく方法が見つからない場合があります。

そんな時に、クライアントから承認をもらった上で、適切な提案をし、クライアントに更なる行動や目標をリクエストし、アドバイスをすることが必要となってきます。

それが、マーケティングコーチに求められることとなります。

このニーズに応えるためには、コーチングだけでなく、マーケティングのスキルも必要になります。

私もそのために、いろいろな勉強をし、また有効なツールを用意しています。

## ADDITION 『企業向け個別研修』

弊社の案内になってしまいますが、弊社の研修で人気があるのが「個別研修」と呼んでいる研修です。研修と言っても、個人面談方式で実施する、極めてユニークな研修です。

実は、この個別研修ではコーチングスキルを使って進めていきますので、一般的な研修とはかなり違った形式になります。

特徴として、集団ではなく個人ごとに進める形式であること、

それぞれの研修者の意識や状態に応じてメニューを変えていくこと、

一方的に学ぶのではなく自らの状態を確認しながら自分の言葉で語ることで新たな気づきが生まれることなどが挙げられます。

基本的に月に1回程度、面談方式で対象の管理職やリーダーの方とお話をさせていただきます。

その中で、理想のリーダー像を明確にさせていただき、現状とのギャップを認識していただくとともに、具体的な行動計画を立てていきます。

すでにこの研修を受けていただいた企業や管理職・リーダーの方からは、一般的な研修と違い、行動変容につながりやすいと大変好評を得ています。

個別研修やコーチングにご興味がある方はお気軽にご連絡ください。