

# 1 目標の明確化 -Goal-

学習日 月 日

理解度 A B C

コーチングの基本的な考え方は、5つのキーワードで表すことができます。「Goal」（目標の明確化）、「Reality（現実把握）」、「Resource（資源の発見）」、「Options（選択肢の創造）」、「Will（目標達成の意志）」の5つです。

これらをまとめて、「GROWモデル」と呼んでいます。GROWとは、英語で「育てる、育成する」という意味です。部下の指導・育成に関して、コーチングのキーワードの頭文字をとったものです。これらを、コーチングを理解し、効果的に実践するためのステップにしていくとよいでしょう。

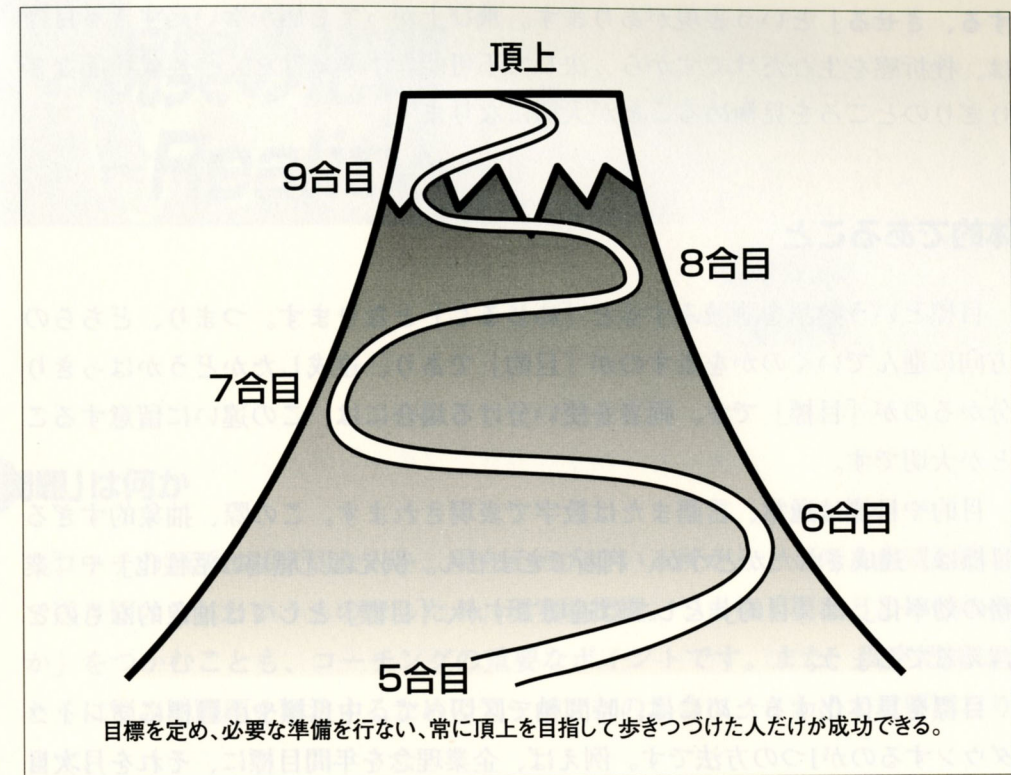
GROWモデルについては、付章で詳しく説明していきますので、まず、ここではそれぞれのポイントを見ていきましょう。

## ゴールに到達するために

コーチングを行ううえで、もっとも大切なのが「目標の明確化」です。自分が目指すところがどこなのかを明確にすることで、目標達成への意欲を持ちつづけることができるだけでなく、そこに至るまでのプロセスも変わってきます。

コーチングには「大切な人を、現在その人がいる所から、その人が望む所まで送り届ける」という、もともとの意味がありました。どこに行こうとしているのかという「目的地」が、目標にほかなりません。あてどなく、うろうろ歩いていたなら、いつの間にか富士山の頂上に着いていたという確率は、限りなくゼロに近いでしょう。

数ある山の中で富士山に登ろうと目標を定め、必要な準備を行い、常に富士山の頂上を目指して歩きつづけた人だけが登山に成功できるのです。目標の明確化は、コーチングの中できわめて重要なステップと言えるでしょう。



目標を明確にする

## 目標は協議して決める

上司が部下に対して、目標を一方向的に押しつけるやり方では、部下のやる気を引き出すことはできません。したがって、コーチングの中では、目標を命令して与えるのではなく、上司と部下が相談して決めていくことが大切です。

例えば、部下に「来期の目標はどのくらいにしようか？」と質問のスキルを使って自ら設定するように促すのは、1つのオーソドックスな方法です。

その際に高すぎる目標を設定する人もいるかもしれませんが、どちらかと言えば、やや低めの目標を自己申告する部下が多いのではないのでしょうか。

上司は、部下が自己申告した目標レベルを丸呑みする必要はありません。部下の能力水準を見極めながら、「もう少し高くできるのでは？」と高めに誘導していくのが、「協議」のポイントになります。

部下の能力を引き出すために、現在の実力よりも少しだけ高いレベルに目標を設定することを「ストレッチ」と言います。日本語でも「ちょっと背伸びを