

“気づき”を引き出す まずは自分が謝る 受け入れられる環境づくりを

これまで、指示の仕方、途中経過の確認方法を、コーチングのスキルを活用して検証してきた。今回は、「修正指示の仕方」を考えてみよう。

自分が部下に指示をした仕事に、修正が必要な場合は、大きく二つある。まずは、指示通りにできていないときた。

この場合は、ストレートに間違っていることを指摘してもかまわない。だが、その前に必要なことがあれば、「苦労さまたね」と、自分から謝るのだ。

え、相手が理解できていないのに、自分が悪いと認めるのか? 一瞬、だれもその思ふだろう。だが、その力が認められていること

いるのが、お互いに確認したこと。

これまで、指示の仕方、指示をした内容、目的を言わせてみると、問題点が見つかりやすい。

ここで、部下が指示内容をきちんと理解できていなかつたり、違う解釈をしていたことがわかれは、どうするか?

次のリーダーを目指す工場読者なら、新しいコミュニケーション方法にチャレンジしてみよう。「そうでもかまわない。だが、それが、顧客の要望や会社の方針などが、途中で変更された場合だ。

このときも、まずはねぎらうの言葉から伝えること。」「今まで、よくやってくれたね」と、部下の仕事を認めることだ。

明しておぐことが大切だ。その変更が起つた原因や背景まで、日ごろから説

Sachiko's eye

前回の「報告は上司から」に引き続き、部下が指示を理解できていないときは、自分から「説明がうまく伝わらず、申し訳なかった」と謝ること。これも、部下が間違っている修正をしなくてはいけない、ということを、受け入れやすくするスキルです。最終的には、本人の気づきにつながるよう指導したいですね。



Our Coach 奥山幸子

国際コーチ連盟プロフェッショナル認定コーチ、米国NLP協会認定NLPTMトレーナー資格所有。日本コーチ協会大阪チャプター副代表。ビジネスコーチング、コーチング研修を中心に活躍中。HP=コーチ・アエヌジー <http://www.coach-ing.com>