

## ワンポイント・レッスン      テーマ 自発的行動を促す力      質問力

人を効果的に成長させるには、この「自発的行動を促す力」が必要です。この人の行動を自発的に引き出すには、前回までにお話した「信頼関係構築力」の傾聴や承認・フィードフォワードのスキルに加えて、この「質問力」が鍵になります。まずは皆さんの実践レベルのチェックです。次の質問に答えてみてください。(はい、か いいえ でお答えください)

- Q 1 .メンバーの行動を促すことを目的として、よく質問するほうである。
- Q 2 .メンバーには、成功したときの状態をイメージさせる質問を、意識して行なっている。
- Q 3 .メンバーを長期的な視点から育成していくことは、リーダーの責務であると考え、実践している。
- Q 4 .いくら質問しても問題点やその解決策が出てこない相手には、アイデアを提案するほうである。
- Q 5 .質問をする時には必ず、「何のために質問するのか」をはっきりと認識している。
- Q 6 .メンバーに対して「この目標が達成したら、次に目指すべき目標は何？」といった、モチベーションを高める質問をするほうである。
- Q 7 .ミーティングで失敗の原因を追求する質問をして、相手を追い詰めることがある。
- Q 8 .アドバイスが押し付けになっているときがある。
- Q 9 .質問はできるだけシンプルで短くするように心がけている。
- Q 10 .相手のアイデアや提案・行動プランに対し「それはどういう意味？」「具体的にはどういうこと？」などの、さらに掘り下げる質問をするほうである。
- Q 11 .目標達成に向けた実行プランは本人に考えさせ、発表させている。
- Q 12 .緊急性が高い案件については、指示命令で対応することが多い。
- Q 13 .質問をした場合、相手が考えている途中で、答えを与えないようにしている。
- Q 14 .相手の深い思考を促すために、同じ質問を繰り返し行うことがある。
- Q 15 .相手が決めた実行プランについて、必ずコミットメントを得ている。
- Q 16 .アドバイスをする際には、アドバイスが受け入れられやすいように工夫している。
- Q 17 .質問は相手の話を傾聴した上で行うほうである。
- Q 18 .相手のアイデアや提案・行動プランが抽象的な場合であっても、「結局それは、こういうことだろう？」と自分の意見や解釈を押し付けないようにしている。

Q 1 9 . コミットメントを得たときには、その進捗状況を確認し合う次の日程を必ず設けている。

Q 2 0 . アドバイスは具体的に行うようにしている。

是非、この20の質問に答えてみてください。(Q 1 2 とQ 1 7 とQ 1 8 は「いいえ」で、あとはすべて「はい」だと満点です)

今回は、「自発的行動を促す力」を構成する4つの要素についてお話しします。