

状況対応型リーダーシップモデルによる部下育成、指導法

(WILL SKILL図に基づきTEACHINGとCOACHINGの組み合わせによる部下育成)

| | | |
|--|--|---|
| 高い ↑ 意欲 責任感 やる気 (WILL) ↓ 低い | WILL高いが、SKILLが不足気味 Bクラス人材 多くのティーチング 指示命令(トップダウン) と 多くのコーチング 相談指導(ボトムアップ) | WILLもSKILLも共に高い Aクラスの人材 エンパワメント (まかせる権限委譲) ティーチングもコーチングも不要 調子の波が落ちた時には、 関与(コーチング)する |
| | WILL不足気味、SKILLも不足気味 Cクラスの人材 専らティーチング(指示命令)で、 コーチング(相談指導)はお休み | SKILLは高いが、WILL不足気味 Bクラス人材 多くのコーチング(主) 相談指導(ボトムアップ) そこそこのティーチング(従) 指示命令(トップダウン) |

低い ← 地頭 知識 スキル(SKILL) → 高い

注Ⅰ)

- 1 上の図はWILL-SKILL図に基づき、TEACHINGとCOACHINGという2つの部下育成、指導方法を組合わせて行われているマネジメントの一例を紹介しました。(状況対応型リーダーシップモデルに基づいた部下育成、指導法)
- 2 BGWの「指導者の条件」では、状況に対応した実践ロープレをしています。

注Ⅱ)

- 1 上図右下の地頭、知識、スキルのあるBクラスの人材は、コーチング主体で行く、
- 2 上図左上の意欲、責任感、やる気のあるBクラスの人材は、多くのコーチングと多くのティーチングで、よく面倒をみてあげる。
- 3 上図左下のCクラスの人材は、専らティーチング、コーチングはしばらくお休み、
- 4 上図右上のAクラス人材(まかせられる、権限委譲の出来る)人材に育てる。
Aクラスの人材にも調子の波あり、そんな時は関与の度合いを強める(コーチング)