

# コーチング研修

～傾聴力UPと質問力UP～

そして

～マネジメント力UPのために～



# 研修プログラム

時間	項目	内容	形式
	はじめに	研修の目的とゴールの確認、共有	講義
	アイスブレイク	参加者同士のやり取り	自己紹介
	現状の振り返り	今までの経験と現在、組織で起こっていること	講義
	コーチングの概要	コーチングとは(ティーチングとの違い) コーチングの必要性和期待できる考課 コーチは何をする人なのか コーチングの対象	講義 ディスカッション
	コーチングスキル習得	傾聴(ペーシング) 未完了と完了 質問(オープンクエスチョン・クローズドクエスチョン) チャンクダウン、チャンクアップ アクノレジメント フィードバック ラポールを築く(トラストフォール・タイプ分け) ミラーリング	講義 ディスカッション ワーク エクササイズ アセスメント
	コーチング実践	コーチングの進め方 コーチングレシピ作成 コーチングエクササイズ	講義 ワーク エクササイズ
	まとめ	学びの共有	シェア

# 研修の目的とゴール

- 研修の目的

マネジメントにおいて、有効なスキルの一つであるコーチングスキルを身につけ、普段のマネジメント、コミュニケーションで活かす。

- 研修のゴール

職場でのマネジメント、コミュニケーションでコーチングを活用することができる状態を手に入れる。

具体的指標：部下か掲げた目標が達成された状態

# はじめに

- この研修を通じてあなたが手に入れたいことは？

(例) 私がこの研修を通じて手に入れたいことは  
～～～ということです。

※3人以上の方とやり取りをして下さい。

# 今までを思い浮かべてください

- 目標は立てたが達成にはいたらなかった
- やりたいと思っていることはあるが忙しいこともあり、やれていない
- 理想はあるが、手に入れるための方法がはっきりとは描かれていない

このようなことは無かったでしょうか・・・



# 組織で起きていることの一例

- 上司が話を聞かないので、部下からの報・連・相が少ない
- 上司が一方的に話しているので、部下からの提案が少ない
- 上司が部下のビジョンを把握していないので、部下がキャリアパスを描けない(モチベーションダウン)
- 受動的な部下が多く、言われたことはやるが、主体的には動かない。(目標の未達成)
- 部下のコミュニケーション力が低いので意思疎通がとれずに生産性が上がらない(ミスが起きている)
- 部下が成長してくれないので仕事を任せられない
- 手塩にかけて育ててきた部下が辞めてしまう

これらはコーチングを用いることで解決できるかも・・・

# 質問！

では、そもそも  
コーチングとはどんなものだと  
思いますか？

# コーチングとは・・・

- コーチの語源

人を目的地まで運んでくれる馬車



目標達成の為に必要な知識・スキル・方法を  
質問により明確にして、それを自発的に備え  
させる手法

簡単に言うと

クライアントの目標達成に向けて自発的行動と  
成長を促す、コミュニケーションスキル