

# コーチング研修

## 【目的】

1. 「自発性を引き出すスキル」「具体的な行動を引き出す方法」「やる気を持続させる」指導育成方法を学ぶ
2. 周囲の自発的な行動を促す会話等のコミュニケーションスキルを習得する

## 【対象】

- 管理職・リーダーの方
- 後輩を持つ方
- 指導育成の役割を担う方

## 【プログラム案】

時間	内容	進め方
0 : 00	<b>■ オリエンテーション</b> ・本研修の目的と流れ	講義
適宜休憩	<b>■ コーチングとは</b> ・コーチングの基本スタンス ・コーチングが必要とされる背景 ・3つのスキル ・ティーチング的会話とコーチング的会話	講義 ディスカッション
昼休憩	<b>■ コーチングを始める前に</b> ・環境を整える ・空間管理 ・身体信号	講義
適宜休憩	<b>■ コーチングスキルのステップ</b> ①現在の状況や成果を把握する ②目標を明確にする ③ギャップを埋める行動プラン ④次の行動を決定し合意する ⑤フォローする	講義 ワーク ロールプレイング
	<b>■ コーチングの基本スキル</b> ①傾聴スキル～積極的傾聴方法 ②質問スキル～効果的な質問方法 ③承認スキル～承認の技術 ④フィードバック～事実と所感の伝え方	講義 ロールプレイング
	<b>■ コーチング実践編</b> ・実際の場面に基づいたコーチングトレーニング ～部下との接点を想定した実践的ロールプレイングの実施 ・相互コメント→講師アドバイス	
7 : 00	<b>■ 質疑応答・まとめ</b>	

# コーチング研修

## ■ 3つのスキル

人を育てるためには、その時々状況と部下のレベルに合わせて、手法を変えていく必要があります。代表的な手法としては、下記のものがあります。

	ティーチング	カウンセリング	コーチング
目的と関係	知識やスキルの習得を目的とした指導 ➤ 上下関係	悩みや相談事の解決を目的とした話し合い ➤ 相手が弱い立場あるいは対等	目標達成や自己実現を目的としたサポート ➤ 相手が主役 あるいは対等
ポイント	結果を重視する	感情を重視する	過程と行動を重視する
方法	やり方を指示する 教える 言ってきかせる	話を聴く 質問する・導く (アドバイスする)	話を聴く 質問する 答えを引き出す
具体的な接し方	★指示は明確に出す 何をやるのか なぜやるのか どのようにやるのか	★相手の話を徹底的に聴く 自分の意見を伝えすぎない すぐにアドバイスしない	★問いかけて考えさせる なぜ どのように どう思っているのか など