

コーチング研修

～ご案内資料～



画一的なマネジメントは終焉を迎え、 これからはマネジメントのパーソナライズが求められる



みんな一緒型の組織

大量生産、大量消費の時代は、サービスやモノを早く、たくさん作る（届ける）ことが重要だったので、従業員も決められたルールややり方に沿って淡々と仕事を進めれば一定の成果が期待できた



多様性型の組織

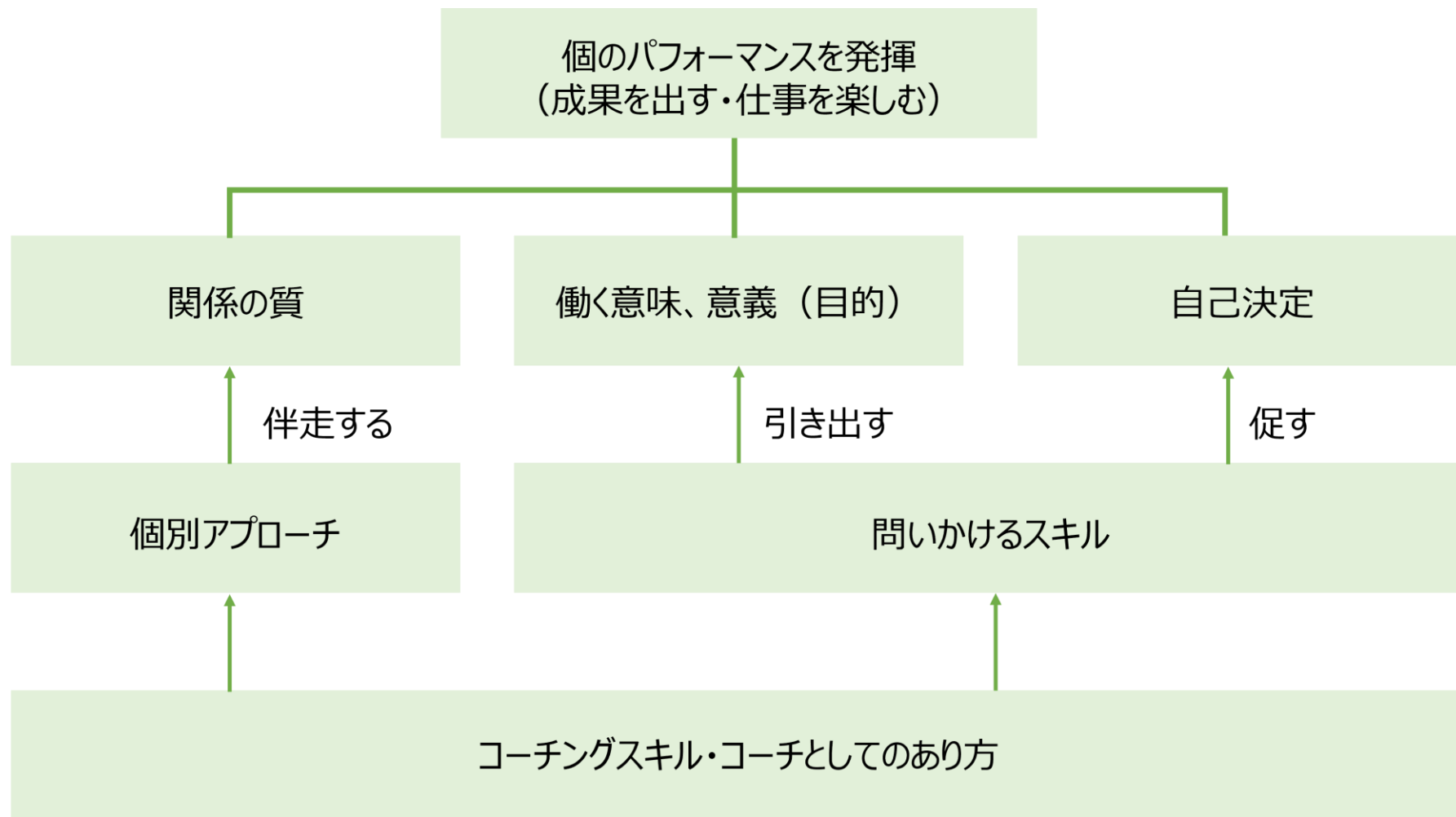
顧客ニーズの多様化、組織で働く人の属性の多様化、様々な技術の進化などに伴い、変化が早く、予測し辛いビジネスの環境になっている中で、組織の集団知を高め選択肢を増やすことが求められている

多様な個のパフォーマンスを引き出し、組織の力へと変える

得たい成果

実践する

研修で学ぶ



関係の質

関係の質を高め、組織に心理的安全性を醸成することで、忖度や空気を読むことなく発言をすることができ、組織としての集団知を高めます。

目的意識

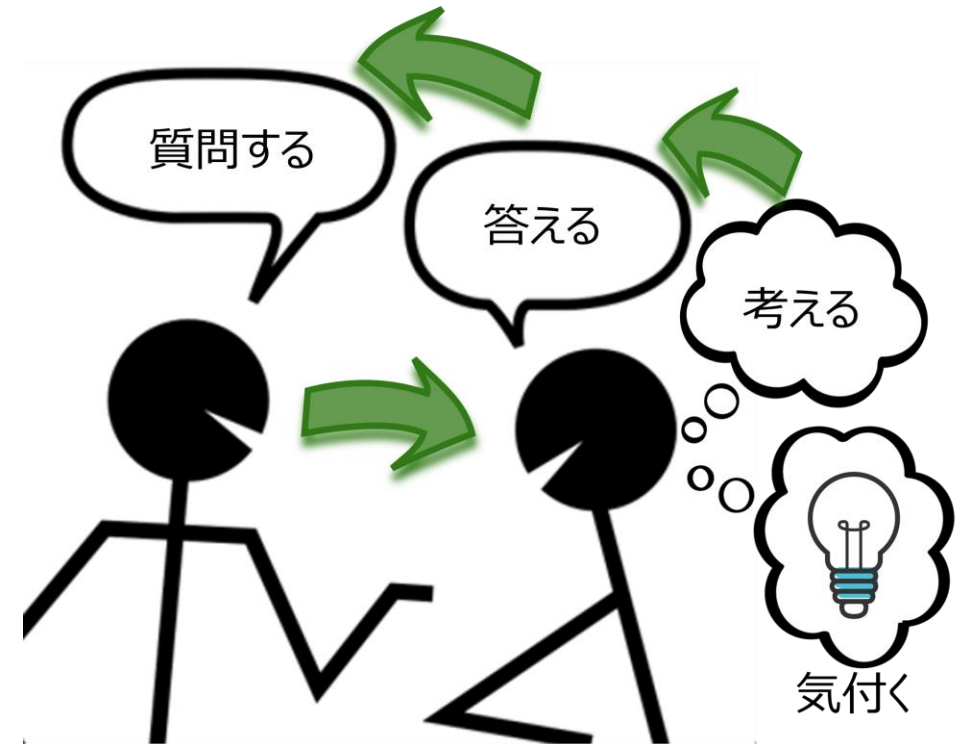
生活のためにキャッシュを稼ぎ出す手段から、仕事を通じて世の中にどのような価値を届けたいのかを言語化することで、当事者意識の醸成をします。

自己決定

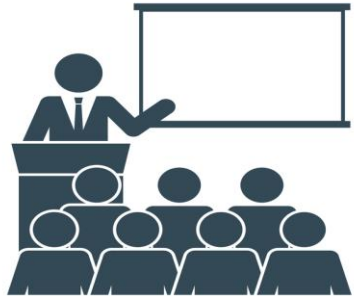
仕事のコントロール可能な部分に目を向け、自ら考え自己決定することで、やらされ感からの脱却と、仕事の楽しさに気付くことができます。

これら3つの要素に訴求することで、仕事を通して幸福感を高めることを目的としています。

コーチングとは、コーチとクライアントによる双方向コミュニケーションで、主に、コーチによる「問」によって、クライアントの内省を支援し、自発的な行動変容を促すこと。



メンバーが**自ら気付く**からこそ、自発的な行動変容が起こる



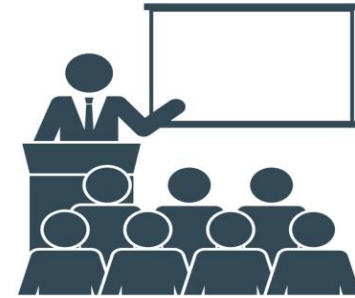
- コーチングスキルインプット
 - ・傾聴、承認、フィードバック
 - ・問の立て方
 - ・あり方を深める
- ※1日～2日のプログラム

DAY1



- 実践形式での学び
- ・受講者間での相互コーチング
- ・外部コーチによるセッション
- ・部下との対話の実践

～ 3か月程度の実践期間 ～



- 振り返り・アクションプラン
 - ・経験からの学び、気づき
 - ・不明、不安の解消
 - ・具体的な行動計画の策定
- ※半日～1日のプログラム

DAY2

実践

研修内容：例（DAY1 / 1日の場合）

マインドセット：コーチング、1on1の有用性について深める

傾聴：ワークで体感しつつ、より良い傾聴をするためのティップスをシェア

問の種類：オープン、クローズドなどの使い方のポイントをお伝えします

問を立てる：問いを立てるための観点、コーチングを進めるうえでのフレームをベースに実戦形式の演習を行います

あり方：コーチングを実践するうえで必要なあり方について深めます

大項目	小項目	形式	ツール
コーチング：全体像	コーチングについての説明	講義	
	成果を出すために必要なことは？	インタラクティブ	
	解説	講義	
	あなたにとっての幸せって？	インタラクティブ	
	解説	講義	
バッファ 休暇			
コーチング：聴く	傾聴	講義	
	トリオワーク解説、ワーク（1回目）	トリオ	ブレイクアウト
	解説	講義	
	ワーク（2回目）	トリオ	ブレイクアウト
	解説	講義	
バッファ ランチ			
コーチング：問の種類	問の種類	講義	
	ペアワーク①説明、ワーク	ペア	ブレイクアウト
	解説	講義	
	ペアワーク②説明、ワーク	ペア	ブレイクアウト
	解説	講義	
	振り返り	個人、グループ	ブレイクアウト
バッファ 休暇			
コーチング：問いを立てる	ケーススタディワーク説明、ワーク	個人、グループ	ブレイクアウト
	解説、GROW、SMART、テンプレート	講義	
	デモンストレーション	デモスト	
	質疑	インタラクティブ	
バッファ 休暇			
	ロールプレイ1人目	トリオ	ブレイクアウト
	ロールプレイ2人目	トリオ	ブレイクアウト
バッファ 休暇			
	ロールプレイ3人目	トリオ	ブレイクアウト
	振り返り	個人、グループ	ブレイクアウト
コーチング：あり方	コーチとして大切なあり方は？	個人、グループ	ブレイクアウト
	解説	講義	
	振り返り	個人、グループ	ブレイクアウト
	will-can-must	講義	

補足：実際に使用したタイムラインを引用しています 研修時間は7時間半を想定 実施形式はオンライン



中間課題で実際にメンバーと対話をする中で、メンバーの知らなかった一面に触れることができた。自分のイメージとは異なる価値観を持っている事が知れただけでも、今後のマネジメントに活かせそう。



研修から実践演習をとおして気付いたのは、自分の質問力の無さでした・・・1on1においては、そこを意識するだけでも部下にとって良い時間になると感じました。



コーチングのスキルを学ぶだけでなく、あり方について深く理解できたことが良かった。どんなに高いスキルを持っていたとしても、あり方がズレていたら1on1は上手くいかないと思いました。



なぜ会社がコーチングを取り入れようとしているのかが理解できた。また、3か月の相互コーチング期間で、1on1を受ける体験が出来たことで気づきが多かった。

最後までご覧いただき、誠にありがとうございました。
プログラムは貴社の課題、目的にあわせてカスタマイズ可能です。
どうぞ、お気軽にご相談ください。

株式会社CHANGE PLUS

 03-6279-1327 Mon-Fri 10:00-18:00

welcome@changeplus.co.jp

<http://changeplus.co.jp>

changeplus