

“コミュニケーションが円滑な組織は生産性が高く、ストレスが適度（健康でイキイキ）であるという事実！”

～学習する組織を創造する～ コーチ養成講座：6日間

- ◆ねらい
1. “ヒューマンスキルなくして、コンセプチュアルスキルなし”と言われます。本プログラムでは、ヒューマンスキルの1つであるコーチングを習得していただくことにより、部下の指導育成スキルを高めていただくと共に、組織の活性化スキルを習得していただきます。⇒ その結果、成果が具体的に顕在化します。
  2. 本プログラムの構造は、受講者がペアでお互いをサポートし合う（コーチングし合う）ことにより、リーダー間の一体感を醸成すると共に、フォローアップ研修までの間には、職場に戻って実際にコーチングを実践することにより、受講者が互いに“学び合い”“支援し合い”“刺激し合う”という工夫が盛り込まれています。
  3. コーチングは、部下の指導だけでなく、上司との関係、他部署との関係、家族内での関係にも好影響を生じさせます。コミュニケーションの質が高まることは、生き方の質が高まることとも言えます。

	1 日 目	2 日 目	3 日 目
9 : 00	<p>【初日は 10 時 30 分開始】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 開講あいさつ&amp;オリエンテーション</li> <li>◇ 研修の狙いとスケジュールの理解</li> </ul> <p>【コンセンサス（合意）実習】 「砂漠で遭難した時にどうしますか？」 ーコミュニケーションゲームを通じて相互交流を図ろうー (ゲーム：ブラインドウォーク)</p>	<p>【コーチングスキル】 「聞く」から『聴く』へ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 実習 1：より正確に聴く</li> <li>◇ 実習 2：問題の核心に迫り、解決の糸口をつかむ</li> <li>◇ 実習 3：問題解決のための共感的理解と動機づけ</li> </ul> <p>【コーチングスキル】 環境設定のスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 人の好む対人距離</li> <li>◇ 座る位置と心理的な安心感</li> </ul> <p>【コーチングスキル】 “質問する力”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 閉ざされた質問と開かれた質問</li> <li>◇ 過去否定型の質問から未来肯定型の質問へ</li> <li>◇ WHYからWHAT、HOWへ</li> </ul>	<p>【コーチングスキル】 “部下の個性に応じた対応”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ D i S C分析による自己理解</li> <li>◇ タイプ別対応の理解</li> <li>◇ それぞれのタイプが好む対応とは</li> <li>◇ 部下のタイプ別診断と対策</li> </ul> <p>■ D i S Cとは… 人間にはそれぞれの行動傾向があり、その動機や欲求が異なってきます。“D i S C”はこの人間の行動傾向を「D・i・S・C」の4つのパターンに分類したものです。「D」は主導型、「i」は感化型、「S」は安定型、「C」は慎重型を意味します。自分がどのパターンであるのかを簡単な設問を通じて理解し、その上で自己と他者への認識を深め、部下との意志疎通を円滑にし、さらには、マネジメントなどに応用できる人材育成ツールです。</p>
12 : 00			
13 : 00	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 組織（チーム）の3要素</li> <li>◇ 違いから学ぶ姿勢を磨く</li> <li>◇ ファシリテーター（促進者）とは</li> <li>◇ 心の4つの窓 自己開示とフィードバック</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ コーチングとは</li> <li>◇ O J TからO J D、そしてO J Lへ</li> <li>◇ ティーチングとコーチングの違い</li> <li>◇ コーチの心得</li> <li>◇ マネジメントにおけるコーチングの位置づけ</li> </ul>	<p>【コーチングスキル】 GROWモデル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>G…Goal [目標の明確化・細分化]</li> <li>R…Reality [現状把握]</li> <li>Resource [資源の発見]</li> <li>O…Options [選択肢の創造]</li> <li>W…Will [目標達成の意志の確認]</li> </ul> <p>【状況に応じたリーダーシップ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 今、求められているリーダーシップ</li> <li>◇ 状況に応じたリーダーシップとは</li> <li>◇ ディスカッション（好ましいリーダーシップとは）</li> <li>◇ 理解促進のためのゲーム</li> <li>◇ 事例検討「山田一郎」</li> </ul>	<p>【コーチング実習】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 3人1組によるロールプレイ コーチ役、クライアント役&amp; 観察者からのフィードバック</li> </ul> <p>【次回の研修までの目標設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ ペアを構成し、次回までの支援体制を確約します 『次回のフォローアップ研修までの間、ペアでお互いをコーチングし合い、お互いに相手の目標が実現する役割を担います』</li> </ul>
15 : 00	<p>【コーチングスキル】 “褒める”から“認める”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ ストローク（心の栄養素）とは</li> <li>◇ ストロークのマネジメントへの応用</li> <li>◇ セルフ・ストローク</li> <li>◇ D o i n gからB e i n gへ</li> <li>◇ IメッセージとW eメッセージ</li> <li>◇ ロールプレイング</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 研修のまとめと職場への適応 （注）3ヵ月間の課題の解説</li> <li>◇ 行動目標の発表</li> <li>◇ アンケートの記入</li> </ul>
17 : 00	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 叱り方の11の法則</li> </ul>		15 : 00 終了

## フォローアップ研修プログラム

	1 日 目	2 日 目	3 日 目
9 : 00	<p>【初日は 10 時 30 分開始】</p> <p>◇ 研修の狙いと前回までのまとめ [完了する] グループディスカッション 「この 3 ヶ月を振り返って」… “3 ヶ月間の成功事例の発表と失敗事例の問題解決”</p> <p>◇ 成長サイクル Target → Do → Look → Think → Grow</p>	<p>【コーチングスキル】 GROWモデル G…Goal [目標の明確化・細分化] R…Reality [現状把握] Resource [資源の発見] O…Options [選択肢の創造] W…Will [目標達成の意志の確認]</p> <p>◇ 3人1組によるロールプレイ コーチ役、クライアント役、観察者 ＜実践とフィードバック＞</p> <p>◇ ブレイクスルーを支援する ◇ アドバイスの与え方 ◇ フィードバックとは ◇ Q&amp;A ◇ ビジュアルの力 (実習)</p>	<p>【コーチングスキル】「人生の輪」 “部下の価値観を明確にする” ◇ブレイクスルースキル ◇コンピテンシースキルの活用とコーチング</p> <p>【コーチングスキル】“ミラーリング”と“リーディング” ◇NLPとは何か ◇NLPの重要なテーマと前提 ◇コミュニケーションの基本に気づく “相手のタイプが行動傾向で分かる”</p> <p>【コーチングスキル】コミュニケーションの従属要素 ◇自分の得意チャンネルを知る VAKモデル ◇ラポール (信頼関係) を築く “相手の波長に同調する” ・言語的ペーシング ・非言語的ペーシング 『相手のリズムでダンスを踊る』</p>
12 : 00			
13 : 00	<p>コーチングのふりかえり ◇ ストローク実習 ◇ リフレーミング ◇ ビデオ「部下のやる気を引き出すコーチング」(再) ◇ 事例を通して実習「机の上の整理整頓」 ◇ 質問の事前策定 ◇ 目標とは (SMARTモデル)</p> <p>【コーチングスキル】 GROWモデル G…Goal [目標の明確化・細分化] R…Reality [現状把握] Resource [資源の発見] O…Options [選択肢の創造] W…Will [目標達成の意志の確認]</p> <p>◇3人1組によるロールプレイ コーチ役、クライアント役、観察者 ＜実践とフィードバック＞</p>	<p>【DISCの応用】 ◇ DISCのタイプ分けの復習 ◇ 部下のタイプの見抜き方 ◇ ディスカッション 「各タイプが好む対応、嫌う対応とは」 ◇ 動機づける、その気にさせるメッセージ ◇ 4タイプが嫌がること ◇ やる気をなくすメッセージ ◇ 部下の行動傾向のチェック (再確認) ◇ DISC別 対人アタック法</p> <p>【リレーコーチング】 講師をクライアントにし、受講者でリレー形式でコーチングを面前で実施していただきながら、フィードバックを繰り返し、理解を深めます。</p> <p style="text-align: center;">o r</p> <p>【グループコーチング】 1人のクライアントに対し、数人のコーチがいろいろな観点から相手の可能性を引き出します。</p>	<p>【コーチングスキル】 GROWモデル G…Goal [目標の明確化・細分化] R…Reality [現状把握] Resource [資源の発見] O…Options [選択肢の創造] W…Will [目標達成の意志の確認]</p> <p>◇ 3人1組によるロールプレイ コーチ役、クライアント役、観察者 ＜実践とフィードバック＞</p> <p>『コーチングの職場への適応』</p> <p>◇ アンケートの記入</p> <p>15 : 00 終了</p>
17 : 00	終了		

\*なお、研修効果を高めるために、研修内容が一部柔軟に変更される場合がございますので、あらかじめご了承ください。

講師担当：ライフデザイン研究所 所長：畔柳修（くろやなぎおさむ）