

◆ タイトル ◆

コーチング研修 + 人材育成研修

◆ 内容の概要 ◆

2015年8月29日-30日に「ティーチングとコーチング」、「外発的動機づけと内発的動機づけ」、「コーチングとは?」、「コーチングの前提」、「コーチングのスキル」、「コーチングのプロセス」の講義を受けた後、「実践トレーニング」を行った。

◆ 内容の詳細 ◆

1、全体スケジュール

2日間の研修で、1日目は13:00-18:00に、2日目は9:00-18:00で以下の表の内容の講義と実践トレーニングを実施した。

時間	内容
(1日目) 2015年8月29日 13:00-18:00	ウォーミングアップ、ティーチングとコーチング、外発的動機づけと内発的動機づけ、コーチングとは? コーチングの前提
(2日目) 2015年8月30日 09:00-18:00	コーチングのスキル、コーチングのプロセス、実践トレーニング

2、内容



1日目) まずはアイスブレイクとして、参加者全員とハイタッチをし、3人1組になって、自己紹介を行った。その後、

今回の研修の目的と構成、意識の焦点化、学習者の心理空間、学習の4段階についての講義を受けた。次に、学習者の心理を体験するために、2人1組でのブラインドウォークを実

施した。その後、学習者に伝えるためのポイントについての説明を受けた。ティーチング、コーチング、メンタリングの違い、外発的動機づけと内発的動機づけについての講義を受け、外発的動機づけによる行動変容について、ミニワークなどを通して体験した。そして、コーチングの定義を学び、コーチングの前提として、Being と Doing などについて学習し、ヘルプとサポートの違いについても学んだ。

2日目) コーチングにおける双方向性の対話には、即興性が重要であることを連想ゲームで体験した。聴くスキル、フィードバックのスキル、承認のスキル、質問スキル、要望のスキル、確認のスキルについてそれぞれ講義を受けた。聴くスキルでは、傾聴のレベルの違いを体験し、非言語情報についてビデオを通じて学んだ。フィードバックのスキルでは、観察される事実や自分が感じたことなどの主観をI (アイ) メッセージで伝えることを学習した。承認のスキルでは、いくつかの物事について多面的に見るためのワークを実施した。質問のスキルでは、質問の効果、本質、種類などについて学んだ。要望のスキルでは、相手に選択権を与える提案を重視すること、確認のスキルでは、何を、いつまでに、その結果をどのように伝えてもらうかといった3つのポイントが重要であることを学んだ。コーチングのプロセスとして、器作り、現状の明確化、ゴールの明確化、ギャップ構造の明確化、具体的行動の決定、フォローを学習した後、3人1組になって、実践トレーニングを実施した。

◆ 参加者の声 ◆

まずはティーチングとコーチングの違いに気がつくことができました。コーチングにおいて、聴き手の役割がとても重要であることも分かりました。いろいろな物事をリフレーミングで捉え直して、できるだけ相手の良いところを見つけていこうと思いました。

「きく」「話す」ということの奥深さを感じました。物事は聞き方、話し方で、印象や事実やその行く末まで変わるということを改めて実感しました。言葉が人生を豊かにすると思いました。



◆ 講師からのコメント ◆

「あの人の下で働いた人は成長するなあ」と誰もが思う育成に長けた人リーダーはいると思います。それは一見、真似できない天賦の才能のように見えるかもしれません。



しかし、育成にもやはり原理原則があります。そのような人はうまくティーチングとコーチンを使い分けているのです。それを学ぶことで、誰もが部下の能力ややる気を引き出しやすくなります。今回はコーチングの本質を、理論と実践を通じてトレーニングしていきます。部下が育ちやすくなるだけでなく、職場の人間関係も改善しやすくなることでしょう。

