



# コーチング

～部下・後輩の成長を促す3つのスキル～

## ねらい

コーチングの前提となる考え方やその目的・効果を理解し、コーチングのテクニックを学ぶとともに、部下・後輩の目標達成を支援するためのフレームワークも学ぶことで、部下やチームメンバーのキャリア形成をサポートする術を習得します。

## 特徴

混同されがちなティーチングとの違いや、コーチングに欠かせない傾聴・質問・承認のテクニック、部下の目標達成を支援するフレームワーク、一人ひとりに向き合ったキャリアサポートの仕方など、相手の主体性を引き出しながら育成する術を学びます。

## 形式

本研修は、eラーニングで実施します。＜動画形式：講師登壇＞

### ■研修時間

52分

(ワーク・テスト等の時間を含まない)

### ■対象

#### 【管理・監督職向け】

- ・コーチングについて、その目的や具体的手法を学びたい方
- ・部下・後輩の主体性を活かし、自ら動けるような人材に育成したい方
- ・一人ひとり違う部下・後輩の内面に合わせて、キャリア形成をサポートしていきたい方

## カリキュラム(予定)

### 内 容

#### 1. コーチングとは

- (1) コーチングの定義
- (2) コーチングの前提と目的
- (3) コーチングの効果
- (4) 「コーチング」と「ティーチング」の違い
- (5) 人に対する「プラス思考」
- (6) コーチングの3つのコアスキル

#### 2. コーチングのスキルの習得 I 傾聴のスキル

- (1) 「聞く」と「聴く」の違い
- (2) 「聴く」の基本は相手を受け入れること
- (3) 「傾聴」のポイント

#### 3. コーチングのスキルの習得 II 質問のスキル

- (1) 育成の達人は「質問」の名人
- (2) 可能性を引き出す質問の種類 ①～③
- (3) ねらいに応じた「質問」の流れ

#### 4. コーチングのスキルの習得 III 承認のスキル

- (1) 「承認」を通して部下・後輩の意欲を高める
- (2) 「承認」を支える観察能力と伝達能力

#### 5. 目標達成を支援するフレームワーク「GROWモデル」

■GROWモデルとは ①～⑤ ■GROWモデルを使ったコーチング

#### 6. 部下・後輩のキャリアサポート I 信頼関係の構築

- (1) コミュニケーションの基盤となる信頼関係
- (2) 「ラポール(RAPPORT)」とは
- (3) ラポールを構築するためのテクニック

#### 7. 部下・後輩のキャリアサポート II キャリア・アンカーを知る

- (1) キャリア・アンカーとは
- (2) 重要視する行動指針を確かめる

#### 最後に