



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（動画時間）

※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 | (4) 「コーチング」と「ティーチング」の違い |
| (2) コーチングの前提と目的 | (5) 人に対する「プラス思考」 |
| (3) コーチングの効果 | (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 | (3) 「傾聴」のポイント |
| (2) 「聴く」の基本は相手を受け入れること | |

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 | (3) ねらいに応じた「質問」の流れ |
| (2) 可能性を引き出す質問の種類 ①～③ | |

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 | (3) ラポールを構築するためのテクニック |
| (2) 「ラポール（RAPPORT）」とは | |

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